RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

16e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

DÉCEMBRE 2022

16e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1er de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, 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*** *[…]. Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations*[1] ».
Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité[2] ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 2 septembre 2022.
Le Haut Comité est assisté d'un **secrétariat général** composé de 4 militaires d'active et de 2 réservistes.

2. Comme en dispose l'avant dernier alinéa de l'article L4111-1 du code de la défense, « ***La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire****, ainsi que les* ***garanties*** *et les* ***compensations*** *apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les* ***aspects statutaires****,* ***économiques****,* ***sociaux*** *et* ***culturels*** *susceptibles d'avoir une influence sur l'****attractivité*** *de la profession et des parcours professionnels, le* ***moral*** *et les* ***conditions de vie*** *des militaires et de leurs ayants droit, la situation et* ***l'environnement professionnels*** *des militaires, le soutien aux* ***malades****, aux* ***blessés*** *et aux* ***familles****, ainsi que les* ***conditions de départ*** *des armées et* ***d'emploi après l'exercice du métier militaire*** *».*

3. Le 16e rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un **rapport thématique** portant sur *la mobilité des militaires* - remis au Président de la République le 07 juillet 2022 ;
- une partie **statistique,** appelée **revue annuelle de la condition militaire**, qui fait l'objet du présent document.

La diffusion décalée de la revue annuelle permet de présenter des **données de référence consolidées, relatives à l'année précédente, en l'occurrence l'année 2021** pour la présente revue. La revue annuelle met également en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2022**. Toutefois, pour des raisons tenant à la disponibilité et au traitement des données, les **analyses comparatives** avec la fonction publique ne portent que sur **l'année 2020 et les années antérieures**.

4. La revue annuelle 2022 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans le 16e rapport portant sur *la mobilité des militaires* et dans le 15e rapport portant sur *l'emploi des militaires après leur départ des forces armées*. Le tableau de suivi de l'ensemble des recommandations émises depuis 2007 est accessible sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

[1] Cf. annexe 1, articles du code de la défense relatifs au HCECM.
[2] Cf. annexe 2, composition du HCECM.

Au titre de l'année 2021, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 15 971 €. Ces dépenses recouvrent pour l'essentiel le remboursement des frais de déplacement des membres et le financement des publications.

Les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont disponibles en format numérique sur :

- le site Internet du ministère des armées :

  https://www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire ;

- le site Internet de La Documentation française :

  www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise ;

- les sites intranet du ministère des armées et sur celui de la gendarmerie.

Les termes « ministère de la défense » et « ministère des armées » sont indifféremment employés tout au long de cette revue annuelle.

LA CONDITION MILITAIRE EN 2021 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION

1. Les faits saillants de contexte en 2021

La présente revue se rapporte aux données qui reflètent la condition militaire en 2021. Aussi, l'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022, qui marque le retour d'un conflit de haute intensité en Europe, suivie du déploiement de militaires français en Roumanie au travers de l'opération *Aigle* ainsi que le retrait militaire français du Mali et la fin de l'opération *Barkhane* ne sont pas abordés dans le contexte opérationnel.

Une année toujours marquée par les effets de la pandémie Covid-19

La pandémie de la Covid-19 a continué à produire des effets sur l'activité opérationnelle des armées au travers de l'opération *Résilience* avec la poursuite d'une contribution des ressources spécialisées du service de santé des armées (médecins anesthésistes réanimateurs, infirmiers anesthésistes) et l'appui des armées aux campagnes de vaccination menées en métropole et outre-mer. Parallèlement, dans le prolongement des mesures déjà prises en 2020, le ministère des armées a assuré une continuité des activités en s'appuyant sur des solutions de travail adapté et la télé-activité du personnel militaire.

Une activité opérationnelle intense

Malgré ce contexte sanitaire, l'activité opérationnelle sur le territoire national et sur les théâtres extérieurs est restée à un haut niveau en 2021 :

- Les effectifs des armées engagés en missions intérieures ont ainsi encore progressé en 2021 par rapport à 2020 et 2019 pour atteindre 6 901 militaires engagés quotidiennement, ce qui représente une hausse de 15 % par rapport à 2019.
- Plus de 48 000 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles en dehors de leur garnison d'affectation. Les gendarmes mobiles ont été absents de leur domicile, en moyenne, 181 jours dans l'année, taux d'activité le plus élevé depuis dix ans.
- 7 973 militaires des armées ont été déployés, en moyenne par mois, en opérations extérieures (OPEX), effectif dans la moyenne haute des huit dernières années.
- Plus de 21 000 militaires des armées sont déployés en permanence hors du territoire métropolitain, soit 10,5 % des effectifs militaires des armées.

En dépit de l'intensité de l'activité, les armées ont veillé à préserver des temps de récupération. Toutefois, certaines formations rattachées sont soumises à des tensions particulières comme le service de santé des armées où les militaires n'ont pris en moyenne que 35,6 jours de permissions sur les 45 auxquels ils ont droit et le service de l'énergie opérationnelle (35 jours). Ces tensions sont également fortes à la direction générale de l'armement (DGA) avec 34,9 jours de permissions et surtout à la gendarmerie où la prise de jours de permissions est la plus faible depuis 10 ans avec, en moyenne, 33,4 jours de permissions en 2021.

Un recrutement soutenu dans un marché du travail en forte reprise et très concurrentiel

En 2021, les forces armées ont connu d'importants flux d'entrée (29 476 militaires recrutés en 2021, volume en hausse de 4,5 % par rapport à 2020 mais dans la moyenne des recrutements des six dernières années) et des flux de sortie stables mais à un niveau élevé depuis 2017 (21 629 militaires des armées et de la gendarmerie ont quitté le service actif en 2021). Cette situation traduit la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation.

2. Le contexte juridique et réglementaire affectant la condition militaire en 2021

En matière de rémunérations, quatre éléments à relever :

- Aucune augmentation du point d'indice n'a eu lieu en 2021. La dernière remontait au 1er juillet 2017 (le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1er juillet 2022).
- La poursuite de l'application des mesures de revalorisation indiciaire dans le cadre « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) ainsi que de l'attribution de points d'indice majoré pour tenir compte de la revalorisation du SMIC et du relèvement

du minimum de traitement dans la fonction publique. Il en est résulté une légère progression de l'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) de + 0,19 % dans les armées et de + 0,02 % dans la gendarmerie. Elle concerne principalement les militaires du rang.

- Le déploiement de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM).
  La NPRM a commencé à être déployée en 2021 avec la mise en œuvre de l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) qui compense forfaitairement la sujétion subie par le personnel militaire contraint de quitter sur ordre un lieu d'affectation.
  Si le Haut Comité ne dispose pas des moyens nécessaires pour évaluer les effets du nouveau dispositif dans sa globalité, le Haut Comité relève des avancées significatives, notamment par l'adaptation de la NPRM à des contraintes importantes de la condition militaire (logement, ouverture aux célibataires, diversité des formes de vie familiale…). Il souligne ainsi le caractère universel de l'IMGM, tous les militaires subissant une sujétion de mobilité géographique étant désormais éligibles à cette indemnité, quelle que soit leur situation de famille. Il devrait en être de même pour l'indemnité de garnison (IGAR), dont la mise en œuvre est prévue fin 2023, qui serait étendue à tous les types de logements, aux célibataires et aux propriétaires.
  Cependant, le Haut Comité relève également que certaines incertitudes dans le déploiement de la NPRM peuvent encore à ce stade susciter des inquiétudes, notamment :
  - les effets de la fiscalisation demeurent une inconnue dans la mise en œuvre de la réforme. Le ministère des armées n'étant pas en mesure de connaître les situations fiscales individuelles des militaires, aucune simulation n'a pu être réalisée ;
  - l'absence d'outil de simulation à destination des militaires pour anticiper le changement ;
  - la préservation du pouvoir d'achat, d'autant plus dans un contexte d'inflation ;
  - le développement du célibat géographique, en particulier en région parisienne, favorisé par le nouveau dispositif prévu pour l'IGAR.

  Le Haut Comité sera attentif aux effets de la mise en œuvre de la NPRM sur l'écosystème de la solde des militaires.
- L'achèvement du déploiement du calculateur Source Solde.
  Avec les derniers raccordements de l'armée de l'air et de l'espace et du service de santé des armées en janvier 2021, l'intégralité des armées et services est désormais soldée par le calculateur Source Solde.

La poursuite du plan Famille

Le Haut Comité relève à nouveau les efforts engagés pour mieux accompagner les contraintes que l'état militaire fait peser sur la vie quotidienne des militaires et de leurs proches et pour fidéliser davantage certaines populations, notamment au travers du plan Famille. L'évolution continue et pragmatique du plan permet de mieux prendre en compte les attentes des bénéficiaires. L'année 2021 a ainsi confirmé des améliorations notables et a été ponctuée de plusieurs avancées :

- le déploiement du wifi gratuit en garnison s'est poursuivi et a dépassé l'objectif fixé en métropole avec plus de 2 400 bâtiments connectés sur plus de 300 sites ;
- l'objectif 2022 de création de 20 % de berceaux supplémentaires en crèche a été atteint ;
- le lancement de l'espace petite enfance de l'institut de gestion sociale des armées (IGEsA)[3] ;
- l'accès gratuit pour tous les personnels à la plate-forme *yoopies*[4] ;
- le lancement du groupe de travail plan Famille « guide pour les familles touchées par le handicap » ;
- l'installation de l'observatoire des conjoints de militaires avec les associations ANFEM (Association nationale de femmes de militaires) et *Women forces* ;
- depuis le lancement du plan Famille, plus de 7 000 conjoints ont retrouvé un emploi grâce aux services de Défense mobilité et, parallèlement, l'appui à la mobilité des conjoints employés dans la fonction publique a été renforcé (248 dossiers traités en 2022 contre 124 en 2018) ;

[3] Gestion de structures d'accueil d'enfants, âgés de 2 mois ½ à moins de 6 ans, selon les établissements, dont des jeunes enfants atteints de handicaps ou de maladies chroniques.

[4] Plate-forme de services (https://yoopies.fr/) d'aide à domicile permettant de trouver une solution adaptée aux besoins tels que : garde d'enfants, soutien scolaire, babysitting, aide aux séniors, garde d'animaux ou ménage…

- même si le logement et l'hébergement sont toujours source d'insatisfaction, la cible triennale du plan Famille en matière de logement (660 logements neufs commandés avant fin 2020) a été atteinte en août 2021 ;
- 85 % des militaires mutés ont reçu leur ordre de mutation individuel avec un préavis supérieur à 5 mois, avec toutefois une détérioration pour l'armée de terre (73 % en 2021 contre 80 % en 2020) et le service de santé des armées (67,5 % en 2021 contre 85 % en 2020) mais une forte amélioration pour le service du commissariat des armées avec un taux de 73 % en 2021 (37 % en 2020).

Le temps de service des militaires

L'année 2021 a été marquée par l'incertitude consécutive aux contentieux portés devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ainsi que devant le Conseil d'État et relatifs à l'application aux militaires de la directive européenne 2003/88, dite directive temps de travail, qui n'a été levée que par la décision du Conseil d'État du 17 décembre 2021. À la suite des conclusions de l'avocat général dans le cadre de l'affaire portée devant la CJUE, le Haut Comité a pris l'initiative d'émettre, le 9 avril 2021, un avis qu'il a rendu public. Le Haut Comité y souligne l'importance qu'il y a à préserver la nécessaire libre disposition de la force armée et sa conviction que l'application de la directive conduirait à un affaiblissement de la condition militaire. Il rappelle que son avis invite aussi les autorités nationales à solliciter la révision de la directive pour permettre aux États qui le souhaitent d'exclure l'ensemble de leurs forces armées de son champ d'application.

3. Les points de vigilance

Avertissement méthodologique sur les données de 2021

Les données recueillies confirment tout d'abord le caractère très atypique de l'année 2020 fortement marquée par les effets de la pandémie de la Covid-19. En conséquence, toute comparaison entre ces deux années nécessite une grande prudence.

Par ailleurs, en raison de l'application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales et de critères d'anonymisation à l'ensemble des personnels militaires du ministère des armées et de la gendarmerie, il n'est toujours pas possible d'analyser l'évolution de la rémunération des militaires et des gendarmes présents deux années de suite dans les effectifs ou de comparer les rémunérations des militaires et des autres agents publics. Seule une estimation est proposée par l'observatoire économique de la défense (OED), service statistique du ministère des armées. Si, à la suite d'une mission d'inspection interministérielle conduite en 2021, le ministère des armées a engagé une réflexion pour optimiser la production statistique et la politique ministérielle de la donnée, celle-ci est toujours en cours en 2022.

Enfin, en raison du nouveau calculateur de solde, la nature des données de rémunérations de 2021 en provenance de Source Solde et leurs modalités de traitement induisent une rupture de série avec les années antérieures.

Des agressions en service en hausse continue dans la gendarmerie

Depuis plus de dix ans, le Haut Comité constate la hausse continue et importante des agressions subies par les militaires de la gendarmerie dans l'exercice de leurs missions. Cette montée des violences contre les gendarmes se traduit par un nombre de gendarmes blessés annuellement qui a plus que doublé depuis 2012 pour atteindre 3 027 gendarmes blessés en 2021 (1 342 en 2012). Cette réalité n'épargne pas la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) et le bataillon de marins-pompiers de Marseille (BMPM).

Un modèle singulier de recrutement

Le Haut Comité souligne le modèle singulier de recrutement mis en œuvre au sein des armées. Il se caractérise notamment par une forte sélectivité à l'entrée pour les officiers (18,1 candidats pour un admis en 2021) et par une faible sélectivité à l'entrée pour les militaires du rang mais suivie d'une forte sélection qui s'effectue, de facto, après le recrutement, au cours des 6 premiers mois que constitue la période probatoire (taux de dénonciation de contrat de 31,4 % dans l'armée de terre et 33 % dans la marine nationale). Fait marquant en 2021, mais qui devra être confirmé dans les prochaines années, le taux de fidélisation des militaires du rang de l'armée de terre à l'issue du premier contrat est en forte progression, signe que cette sélection post-recrutement semble maintenant avoir trouvé son rythme de croisière.

Des écarts de rémunération qui se resserrent entre les catégories

La solde nette moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie nationale, hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, progresse de 1,8 % en euros courants (+ 0,2 % en euros constants) entre 2020 et 2021, avec une hausse de 0,7 % pour les officiers, de 1,2 % pour les sous-officiers et de 2,7 % pour les militaires du rang, signe que les écarts de rémunération entre les catégories se resserrent.

La particularité des pensions militaires à l'heure d'une réforme des retraites

Le Haut Comité rappelle le caractère original et complexe des règles et principes qui régissent les pensions militaires qu'il s'est attaché à démontrer dans son 14e rapport relatif aux *pensions militaires de retraites – Finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme* : leur nature est de répondre aux objectifs de défense et de contribuer aux compensations des sujétions propres à l'état militaire. Il invite à la plus grande prudence avant de modifier certains de ces paramètres.

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

LA CONDITION MILITAIRE EN 2021 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION.. 3

RÉSUMÉ 13

SUIVI DES RECOMMANDATIONS 24

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX 29
1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES 29
1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LES LOIS DE FINANCES 29
1.1.1 Effectifs au sein du ministère des armées 29
1.1.2 Effectifs au sein de la gendarmerie nationale 30
1.1.3 Évolution des effectifs autorisés et des effectifs réalisés 30
1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES RÉALISÉS 31
1.2.1 Situation des effectifs au ministère des armées et dans la gendarmerie 31
1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées 34
1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales 35
1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT 35
1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées 35
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique 38
1.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 39
1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICES 39
1.5.1 Âge moyen 39
1.5.2 Ancienneté moyenne de services 40
1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités 41
1.6 FÉMINISATION 41
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS 43
2. RÉSERVES 44
2.1 LA GARDE NATIONALE 45
2.2 LES RÉSERVES 46
2.2.1 La réserve opérationnelle de 1er niveau 46
2.2.2 La réserve opérationnelle de 2e niveau 48
2.2.3 La réserve citoyenne de défense et de sécurité 48
3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES 49
4. INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE 49
5. MESURE DU MORAL 50

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES 53
1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES 53
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN 53
1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures 55
1.1.2 Dérogations aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels 56

1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES 57
1.3 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON 60
2. SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES 61
2.1 DÉCÈS 62
2.2 BLESSURES PHYSIQUES 62
2.2.1 Les militaires des armées 62
2.2.2 Les militaires de la gendarmerie nationale 62
2.2.3 Les militaires de la BSPP et du BMPM 63
2.3 BLESSURES PSYCHIQUES 63
3. RECONNAISSANCE DE LA NATION 65
3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE 65
3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX 66
3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE 67
4. TEMPS DE SERVICES 68
4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES 68
4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES 69
4.2.1 Dispositifs 69
4.2.2 Données disponibles 69
4.2.3 Permissions dans les forces armées 71
4.2.4 Absences du service 72
4.3 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE 73
4.3.1 Temps de travail dans la société civile 73
4.3.2 Absences dans les services publics et le secteur privé 74
4.3.3 Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé ... 75

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 77
1. RECRUTEMENT EXTERNE 78
1.1 GÉNÉRALITÉS 78
1.2 VOLUMES DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE 79
1.2.1 Le recrutement des officiers au sein de la société civile 81
1.2.2 Le recrutement des sous-officiers au sein de la société civile 82
1.2.3 Le recrutement des militaires du rang au sein de la société civile 83
1.3 NOMBRE DE CANDIDATS/CANDIDATURES AU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE 83
1.4 SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE 85
1.4.1 Sélectivité du recrutement d'officiers 86
1.4.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers 87
1.4.3 Sélectivité du recrutement de militaires du rang 88
1.5 COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT 88
2. PROMOTION INTERNE 89
3. RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION 93
4. AVANCEMENT 95
5. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE 95
5.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE 96
5.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique 96

5.1.2 Comparaisons ... 98
5.2 PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES ... 99
5.2.1 La politique d'optimisation de la mobilité du plan Famille ... 99
5.2.2 Préavis de mutation d'au moins 5 mois ... 100
5.3 RYTHME DES MUTATIONS ... 100
5.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE ... 101
6. CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE ... 102
6.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE ... 103
6.2 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES ... 103
7. DÉPARTS DU SERVICE ACTIF ... 104
7.1 DÉPARTS EN 2021 ... 105
7.1.1 Départs spontanés ... 106
7.1.2 Départs aidés ... 108
7.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ... 110
7.2.1 Valorisation des compétences ... 111
7.2.2 Prestations de reconversion ... 112
7.2.3 Congés de reconversion ... 112
7.2.4 Accès aux fonctions publiques ... 113
7.2.5 Reclassement dans le secteur privé ... 114
7.2.6 La reconversion des officiers ... 114
7.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires ... 115
8. RISQUES PSYCHOSOCIAUX ... 117
8.1 SUIVI DES SUICIDES ... 117
8.1.1 Données globales relatives aux militaires ... 117
8.1.2 Comparaisons ... 117
8.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES ... 118
8.2.1 Dans les forces armées ... 118
8.2.2 Dans la gendarmerie ... 120
8.3 suivi des conduites addictives ... 121
9. AGRESSIONS EN SERVICE ... 122
9.1 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE ... 122
9.2 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA BSPP ET DU BMPM ... 122

PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS ... 123
1. ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ... 123
1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE ... 123
1.1.1 La rémunération des militaires ... 123
1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations ... 124
1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2021 ... 125
1.2.1 La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) ... 125
1.2.2 Les calculateurs de rémunération des militaires ... 127
1.2.3 Les principales évolutions législatives et réglementaires ... 128
1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2021 ... 130

1.3.1 Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations 130
1.3.2 La rémunération moyenne des personnes en place 131
1.3.3 Le salaire moyen par tête 132
1.3.4 L'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires 132
1.4 LA SOLDE DES MILITAIRES 133
1.4.1 Les éléments de la solde annuelle 133
1.4.2 Ventilation de la solde brute 134
1.4.3 Distribution des soldes nettes 135
1.4.4 Les soldes nettes par sexe 136
1.4.5 La garantie individuelle du pouvoir d'achat 137
1.5 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES AGENTS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE 138
1.5.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire 138
1.5.2 Dispersion des traitements nets 139
1.5.3 Ventilation des traitements 140
1.6 REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE 140
1.6.1 Analyse globale 141
1.6.2 Comparaison avec les agents civils de la fonction publique de l'État 142
1.6.3 Comparaison avec les salariés du secteur privé 144
2. PENSION ET RETRAITE 146
2.1 LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2021 147
2.2 PENSION MILITAIRE DE RETRAITE 149
2.2.1 Présentation 149
2.2.2 Les pensions militaires de retraite en 2021 150
2.2.3 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté[178] » 151
2.2.4 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité » 153
2.3 RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE 154

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE 157
1. HABILLEMENT 157
2. ALIMENTATION 159
3. ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL 160
3.1 SITUATION MATRIMONIALE 160
3.2 LES ENFANTS DE MILITAIRES 162
3.3 LOGEMENT FAMILIAL 163
3.3.1 Le logement au ministère des armées 163
3.3.2 Le logement au sein de la gendarmerie nationale 165
3.4 HÉBERGEMENT 166
3.4.1 L'hébergement au ministère des armées 166
3.4.2 L'hébergement dans la gendarmerie 168
4. ACTION SOCIALE 169
4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE 169
4.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS 170

4.2.1 Soutien à la vie professionnelle 170
4.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale 171
4.2.3 Vacances et loisirs 172
4.2.4 Endettement et surendettement 172
5. PROTECTION SOCIALE 173
5.1 CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE 173
5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE 173
6. AUMÔNIERS MILITAIRES 174
LISTE DES ANNEXES 178
GLOSSAIRE 216

RÉSUMÉ

Avertissement méthodologique
Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2021. Dans certaines comparaisons avec la fonction publique ou la société française dans son ensemble, l'analyse porte sur des données antérieures car les données plus récentes ne sont pas disponibles.
En raison de l'hétérogénéité des systèmes d'information des ressources humaines et des changements de méthode affectant certaines séries statistiques, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) attire l'attention des lecteurs sur le fait que toute comparaison doit être faite avec la plus grande prudence.

1 – MONOGRAPHIE DES MILITAIRES

Les effectifs militaires

Fin 2021, les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale représentaient 301 347 équivalents temps plein travaillé (ETPT).
L'armée de terre regroupe 38,2 % des militaires, la gendarmerie 32,3 % (y compris les gendarmeries spécialisées), l'armée de l'air et de l'espace 13,3 % et la marine nationale 11,7 % tandis que les services de soutien interarmées et les autres formations rattachées en rassemblent 4,5 %.
55 % des militaires servent sous contrat. Ils sont 68,3 % au ministère des armées. Si la part des contractuels est en hausse dans les armées (+ 5,6 points depuis 2010), il existe de fortes disparités entre chaque armée : 75,8 % des militaires de l'armée de terre sont contractuels, 65,8 % dans la marine et 60,3 % dans l'armée de l'air et de l'espace. 26,4 % des militaires de la gendarmerie servent sous contrat. Par comparaison, si l'on observe une hausse continue des contractuels dans la fonction publique de l'État depuis 2014, seuls 22,4 % de ses agents étaient contractuels en 2020 (dernière année possible de comparaison). Cela illustre l'importance de la contractualisation dans la gestion des ressources humaines militaires pour garantir la jeunesse des forces armées.

Âge et ancienneté de services

L'âge moyen des militaires continue de diminuer depuis 2015 alors qu'il augmente dans la fonction publique : il est ainsi de 32,6 ans dans les armées et services de 36,6 ans dans la gendarmerie, alors qu'il atteint 44 ans parmi les agents civils de la fonction publique de l'État. Au ministère des armées, les militaires de carrière ont en moyenne 42,2 ans (42,6 ans en 2020) et les militaires sous contrat 28,2 ans (en baisse constante depuis 2016, 28,8 ans en 2016).
L'ancienneté moyenne de services est de 12 ans dans les armées et services et de 14,8 ans dans la gendarmerie.

Féminisation

Le taux de féminisation, porté par la féminisation de la gendarmerie, a évolué significativement depuis les années 2000 (9,1 % en 2000) pour atteindre le taux de 17,7 % en 2021 (+ 0,4 point par rapport à 2020). Depuis 2007, la féminisation de la fonction militaire s'accroit à un rythme régulier : le taux de féminisation s'élève à 11,2 % dans l'armée de terre, 15,8 % dans la marine, 23,2 % dans l'armée de l'air et de l'espace, 20,3 % dans la gendarmerie, 33,4 % au sein du service du commissariat des armées et 62 % dans le service de santé des armées.

Environnement personnel et familial

En 2021, 43,3 % des militaires sont célibataires, 52,4 % vivent en couple (31 % sont mariés, 17,4 % sont pacsés, 4,1 % vivent en concubinage), 3,3 % sont divorcés, 0,8 % sont séparés et 0,15 % sont veufs. Depuis 2012, on constate une baisse continue de la part de mariés, une hausse régulière de la part de célibataires et de pacsés et une relative stabilisation de la part de divorcés et de séparés.
Il y a de l'ordre de 349 000 enfants à charge de militaires. 60 % des enfants ont moins de 11 ans et 20 % ont moins de 3 ans.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles

L'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX) est en hausse par rapport à 2019 et 2020 : l'effectif moyen mensuel déployé en OPEX est de 7 973 militaires, soit 163 de plus qu'en 2020 et 509 de plus qu'en 2019.

Il en est de même du volume mensuel de militaires déployés en moyenne à l'étranger et outre-mer, hors OPEX et hors SMA : ils étaient 13 377 en 2021 (+ 98 par rapport à 2020 et + 245 par rapport à 2019). Au total, 10,5 % des militaires des armées sont déployés en permanence hors du territoire métropolitain.

En missions intérieures, les effectifs moyens des forces armées engagés quotidiennement (hors gendarmerie) en 2021 ont augmenté pour atteindre 6 901 militaires (+ 66 hommes/jour par rapport à 2020 et + 904 hommes/jour par rapport à 2019) en raison notamment d'un engagement important dans les opérations de sauvegarde maritime et dans les opérations de sauvetage de migrants en Manche/Mer du Nord. Cet engagement représente près de 3 fois l'effectif moyen déployé avant les attentats de 2015.

De son côté, en 2021, la gendarmerie, hors gendarmeries spécialisées[5], engage 751 militaires par jour dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées (+ 30 % par rapport à 2020), tandis que 2 663 gendarmes mobiles ont été déployés en moyenne quotidiennement dans des missions de protection spécifiques (+ 2% par rapport à 2020).

Globalement, on assiste à une stabilisation du temps passé par les militaires des armées en dehors de leur lieu d'affectation : en 2021, 48 090 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors garnison (+ 3 %), dont 17 017 plus de 150 jours (- 2,6 %). On relève un niveau très élevé pour les gendarmes mobiles qui ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 181 jours dans l'année (+ 4 % par rapport à 2020).

Temps de services

À l'exception de la gendarmerie, les forces armées ne produisent pas de façon régulière et homogène de données statistiques sur le temps de services des militaires.

En 2021, la prise de jours de permissions reste disparate entre les forces armées. Hausse modérée pour les militaires de l'armée de terre qui ont pu prendre en moyenne 44 jours de permissions (+ 1 jour) mais plus marquée pour les marins avec 39,7 jours de permissions (+ 3,7) et les aviateurs avec 42,1 jours (+ 4). La situation est en revanche en forte baisse pour les militaires de la gendarmerie avec 33,4 jours de permissions (– 4,4) et pour la direction générale de l'armement avec 34,9 jours (- 3,9) et surtout pour le SSA avec 35,6 jours (- 8,8 jours). Dans la continuité des années précédentes, le service de l'énergie opérationnelle reste à niveau faible avec 35 jours de permissions accordés à ses militaires, ceci étant dû à un taux de projection en OPEX élevé pour un service aux effectifs limités.

Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques

En 2021, 8 militaires des armées, directions et services sont morts en opérations extérieures, dont 3 par armes ou engins explosifs. 13 y ont été blessés par armes ou engins explosifs.

3 027 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions en 2021, volume en forte hausse par rapport à celui observé sur la période 2018-2020 (+ 41 % par rapport à 2020), années pourtant déjà marquées par une augmentation de près de 20 % par rapport aux années 2013-2017. Parmi eux, 573 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction lors d'une agression avec une arme.

Les agressions des militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) sont en baisse pour la première fois depuis cinq ans. En 2021, 244 sapeurs-pompiers de Paris ont été agressés sur interventions (322 en 2020). Les agressions subies par les marins-pompiers du bataillon de marins-pompiers de Marseille (BMPM) concernent 84 militaires (62 en 2020).

[5] Gendarmerie de l'air, gendarmerie de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

En 2021, le service de santé des armées a commencé le suivi de 106 nouveaux cas de militaires des forces armées présentant des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant (129 en 2020).

Reconnaissance de la Nation

Conformément aux directives d'attribution arrêtées par le Président de la République, les contingents annuels de militaires nommés dans les ordres nationaux ont diminué pour la période 2021-2023 par rapport à la période 2018-2020. Toutefois, cette réduction s'est faite dans des proportions moindres que ce qui est appliqué pour les contingents civils. Les militaires bénéficient de 36,7 % du contingent annuel de croix de chevalier de la Légion d'honneur contre 35,4 % entre 2018-2020, et de 33,8 % de celui de croix de chevalier de l'ordre national du Mérite contre 32,8 % sur la période précédente.
3 192 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des OPEX ont été attribuées par le chef d'état-major des armées (CEMA) en 2021, soit une hausse de 15,2 % par rapport à 2020 (2 770 décorations). 30 343 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les forces armées en 2021 (- 7,8 % par rapport à 2020), dont 22,5 % avec l'agrafe Sentinelle. L'agrafe « cyber », créée en 2019, a été décernée à 354 militaires en 2021.

La réserve opérationnelle

Fin 2021, on comptait 70 952 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), soit 1 069 de plus qu'en 2020. 22,4 % des réservistes sont des femmes (+ 0,8 point). Les effectifs de cette réserve opérationnelle de premier niveau[6] ont augmenté de près de 30,5 % depuis 2015.
Le nombre moyen de jours d'activité par réserviste s'établit à 28,6 jours. Il est identique à 2020 mais en retrait par rapport aux années antérieures (30 jours en 2019 et 30,9 en 2018). Au sein de la gendarmerie nationale, le taux moyen d'activité a baissé pour les sous-officiers (23,3 jours) et les volontaires, mais il augmente pour les officiers de réserve (24,4 jours). L'activité a augmenté dans la grande majorité des catégories de militaires des autres forces armées (40,6 jours pour les officiers-mariniers de la marine nationale notamment ou 47,1 jours pour les officiers de l'armée de terre). À l'inverse, l'activité des militaires du rang réservistes du service de santé des armées enregistre une baisse avec 26,7 jours d'activité en moyenne en 2021 (- 5,6 jours par rapport à 2020) après une forte hausse en 2020 en raison de la crise sanitaire.
De plus, on compte 88 459 anciens militaires dans la réserve opérationnelle de deuxième niveau, ou de disponibilité[4], dont 60 692 relèvent du ministère des armées et 27 767 de la gendarmerie nationale.

3 - GESTION DES MILITAIRES

Gestion budgétaire[7]

Les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale (effectif réalisé rapporté dans la documentation budgétaire : 302 448 ETPT) n'atteignent pas les plafonds ministériels d'emplois autorisés (effectif PMEA : 305 112 ETPT). L'écart entre l'effectif PMEA et l'effectif réalisé est de 2 664 militaires en 2021 (1 625 militaires pour le ministère des armées et 1 039 pour la gendarmerie nationale). Cet écart est plus important qu'en 2020 (1 899 militaires) mais plus faible qu'en 2019 (3 702 militaires). Cette différence s'explique notamment par la difficulté à anticiper les départs des militaires, notamment les militaires du rang, et à synchroniser les plans de recrutement pour tendre vers l'effectif PMEA. Cette situation traduit la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation.

---

6 La réserve opérationnelle est constituée de la réserve opérationnelle de premier niveau qui regroupe les citoyens Français volontaires, issus de la société civile, avec ou sans expérience militaire, ayant souscrit un contrat d'engagement à servir dans la réserve et la réserve opérationnelle de deuxième niveau, ou de disponibilité, qui est composée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service.

7 Les données relatives aux effectifs, dans ce paragraphe, sont celles issues des rapports annuels de performances (RAP) annexés au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes successifs pour les programmes P211 « soutien de la politique de la défense » et P152 « gendarmerie nationale ».

Recrutement externe

Les volumes de recrutement au sein de la société civile en 2021 ont augmenté par rapport à 2020 (+ 4,5 %). 29 476 militaires ont ainsi été recrutés dans l'année. La hausse est importante dans la gendarmerie (+ 17,8 % avec 8 128 militaires recrutés) et plus légère dans la marine (+ 1,9 % avec 3 695 recrutements) comme dans l'armée de l'air et de l'espace (+ 2,3 % avec 2 977 recrutements). Les volumes de recrutement sont stables dans l'armée de terre (- 0,8 % avec 13 811 recrutements).

Le nombre de candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie progresse de 5,3 % en 2021, avec 64 223 postulants contre 60 978 en 2020, avec des évolutions différenciées selon les corps allant de – 9,6 % pour les volontaires de la gendarmerie à + 13,2 % pour les grandes écoles d'officiers, + 17,8 % pour les sous-officiers dans les armées et + 4,5 % pour les sous-officiers de gendarmerie (sachant que depuis 2019, il n'y a plus qu'une seule session annuelle de recrutement pour ce corps). Ce volume progresse depuis 2019 mais est cependant inférieur de 2,1 % à la moyenne du nombre de candidats des années 2017-2021 (65 585 postulants).

La sélectivité au recrutement augmente sensiblement pour les officiers des grandes écoles (18,1 en 2021 contre 15,7 en 2020) et plus légèrement pour les officiers sous contrat (4,8 au lieu de 3,7 en 2020). Elle demeure stable pour les sous-officiers de gendarmerie (3,5 candidats pour un admis), juste satisfaisante pour les sous-officiers des armées (2 candidats pour un admis), toujours faible pour les militaires du rang (1,5 candidat pour un admis) et atteint son plus bas niveau depuis 10 ans pour les volontaires de la gendarmerie (2,6 candidats pour un admis).

Promotion interne

La promotion par changement de catégorie reste très significative au sein des forces armées. En 2021, 39,9 % du flux d'entrée dans les corps d'officiers dans les armées résulte de la promotion interne (+ 3,6 points par rapport à 2020). Cependant, si la part de promotion interne est en hausse de 1 point dans l'armée de terre (46 %) et de 13,6 points dans l'armée de l'air et de l'espace (36 %), retrouvant ainsi des niveaux antérieurs à 2014, elle baisse de 2 points dans la marine (27,7 %) atteignant le plus bas niveau de promotion interne de ces vingt dernières années. La gendarmerie recrute 66 % de ses officiers parmi les sous-officiers et les volontaires (- 5,8 points par rapport à 2020), niveau le plus bas depuis 2013.
En parallèle, dans les armées, on observe la poursuite de l'érosion du taux de promotion interne dans le flux total d'entrée dans les corps de sous-officiers depuis 2017 (43,2 %). Il est de 38 % en 2021, reculant de 2,2 points par rapport à 2020 (40,2 %), niveau le plus bas des vingt dernières années. En revanche, avec 59,1 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers de la gendarmerie (SOG + CSTAGN) en provenance du corps des volontaires de la gendarmerie (+ 4 points par rapport à 2020), c'est le taux le plus élevé depuis 2014.

Éléments de fidélisation

La fidélisation des personnels reste l'un des enjeux majeurs des forces armées.
La durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2021 s'est améliorée chez les officiers de marine (17,6 ans), les sous-officiers de la marine (15 ans) et de l'armée de terre (13,7 ans) mais s'est détériorée chez les militaires du rang (9,8 ans), les sous-officiers (7,4 ans) et les officiers (9,6 ans au lieu de 11,7 ans) de l'armée de l'air et de l'espace ainsi que chez les militaires du rang de l'armée de terre (5,1 ans au lieu de 5,4 ans) et de la marine (5 ans au lieu de 5,4 ans).
Le taux de renouvellement du premier contrat des militaires du rang a fortement progressé dans l'armée de terre (83,7 % en 2021 contre 73 % en 2020) et s'est redressé dans l'armée de l'air et de l'espace (57,8 % contre 50,3 %) mais s'est détérioré dans la marine (74 % contre 84,4 %).
Les taux de dénonciation de contrat des militaires du rang pendant la période probatoire des six premiers mois de contrat sont à la hausse dans les armées en 2021. Ils sont à un niveau important dans la marine (33 % contre 23,9% en 2020) et dans l'armée de terre (31,4% contre 29,1 % en 2020). Le taux de dénonciation de contrat est de 19,2 % dans l'armée de l'air et de l'espace (13,4 % en 2020).

Mobilité géographique

Le taux annuel de mutation avec changement de résidence en 2021 (12,2 %) est stable par rapport à 2020 (12,3 %) : le taux de mobilité géographique s'élève à 19,7 % pour les officiers (- 0,3 point par rapport à 2020), 13,9 % pour les sous-officiers (+ 0,2 point par rapport à 2019) et 5 % pour les

militaires du rang (- 0,6 point). Par comparaison, le taux de changement de zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'État en 2020 était de 4,3 %, les agents de catégorie A et A+ étant parmi les catégories les moins mobiles avec des taux respectifs de 3,9 % et 4,1 %.

Depuis le lancement du « plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 », un effort important est réalisé pour allonger les durées de préavis avant mutation. En 2021, l'objectif du ministère des armées d'éditer les ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour 80 % des militaires est atteint pour l'ensemble des militaires des armées (85 %), avec un taux de 91 % dans la marine, de 91,6 % dans l'armée de l'air et de l'espace, de 80 % dans le SEO et de 88 % dans le SID. La situation est en forte progression pour le SCA avec un taux de 73 % en 2021 (37 % en 2020). Elle se détériore en revanche dans l'armée de terre (73 % en 2021 contre 80 % en 2020) et le SSA (67,5 % en 2021 contre 85 % en 2020).

Le célibat géographique est toujours apprécié à partir de données collectées à l'occasion d'enquêtes ponctuelles et son évaluation reste donc fragile. Le taux s'échelonne entre 3 % (SEO) et 14 % (gendarmerie) selon la force armée et connait aussi de fortes disparités en fonction de la catégorie de grade ou du lieu d'affectation.

Départs du service actif

En 2021, hors volontaires, 21 629 militaires[8] ont quitté les armées et la gendarmerie, situation stable par rapport à 2020 (21 753 militaires / - 0,6 %) mais qui reste à un niveau élevé depuis 2017.
Le nombre de militaires ayant recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense, Défense mobilité, est également stable par rapport à 2020 (8 796 militaires accompagnés en 2021 dont 355 blessés /9 113 militaires dont 323 blessés en 2020). 6 824 militaires des armées ont été reclassés en 2021 (6 249 en 2020), dont 2 070 dans le secteur public et 4 754 dans le secteur privé. 1 958 militaires de la gendarmerie ont été reclassés en 2021 (1 652 en 2020), dont 944 dans le secteur public et 1 014 dans le secteur privé.
Le taux de captation des départs « utiles »[9] s'établit à 58 % en 2021. S'il est identique à 2020, il ne retrouve pas les niveaux atteints en 2019 (64 %) et 2018 (66,3 %). Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2021 par Défense mobilité est en forte hausse après une année 2020 très affectée par les effets de la crise sanitaire (22 364, soit 49 % de plus qu'en 2020). Il est au plus haut depuis 2008 (23 647 prestations).

Les membres de la « cohorte 2020 » ont été 54,3 % à accéder à l'emploi (59 % pour la « cohorte 2019 » et 61 % pour la « cohorte 2018 »), dont 66 % dans un emploi pérenne (-2,9 points par rapport à la « cohorte 2019 » mais +1,4 points par rapport à la « cohorte 2018 »).

En 2021, le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage baisse de près de 10 % par rapport à 2020 pour atteindre 12 260 allocataires (13 597 en 2020) pour un montant à la charge du ministère des armées demeurant toujours élevé et atteignant 137 M€ (- 1,5 % par rapport à 2020). Cette amélioration s'explique à la fois par la baisse des entrées en indemnisation et par la hausse des sorties d'indemnisation très marquée en juillet 2021 liée en partie à la fin des mesures de prolongation de droits à allocation chômage prises au cours de la crise sanitaire en 2020.
En 2021, 3 727 anciens militaires ont épuisé l'intégralité de leurs droits à indemnisation sans avoir retrouvé un emploi, soit une hausse de 15,7 % par rapport à 2020 (3 221 militaires).

4 – ASPECTS DE LA VIE QUOTIDIENNE DU MILITAIRE

Habillement

En 2021, la situation des stocks d'habillement continue de s'améliorer après une année 2020 elle-même déjà marquée par une forte progression, ce qui se traduit par une très forte diminution du taux de rupture des stocks et une nette amélioration du taux de satisfaction dans le domaine de l'habillement.

---

8 Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

9 Les départs « utiles » comprennent tous les militaires (hors officiers généraux) qui quittent le ministère dans des conditions autres qu'un départ en période probatoire ou qu'à l'atteinte de leur limite d'âge. Ils forment le « cœur de cible » de Défense mobilité.

Alimentation

Les textes et les pratiques des forces armées sont disparates en matière de prise en charge des frais d'alimentation. Depuis de nombreuses années, des travaux sont en cours pour établir une politique interarmées sans avoir encore pleinement abouti. Si, depuis 2019, conformément aux prescriptions du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, les tarifs appliqués aux militaires ont été harmonisés dans l'ensemble des restaurants placés sous la tutelle du SCA, la situation ne permet pas d'assurer l'équité de traitement des militaires, notamment dans les implantations interarmées. Dans la continuité de 2020, et en raison des contraintes sanitaires qui ont perturbé l'organisation du service, on observe en 2021 une nouvelle dégradation dans les armées de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » (délais d'attente affectés par la mise en place des gestes barrières et diversité de l'offre).

Hébergement

Par nécessité de service, les militaires du rang et les volontaires sont logés en enceinte militaire mais, sur autorisation du commandement, ils peuvent loger à l'extérieur. Les sous-officiers célibataires, comme certains officiers, peuvent également être hébergés. Au 31 décembre 2021, le service du commissariat des armées gère à cet effet 43 571 places d'hébergement (44 662 en 2020, - 2,4 %), dont 30 268 pour les cadres et 13 303 pour les militaires du rang. Par ailleurs, à ces hébergements, s'ajoutent ceux dont dispose l'armée de terre avec près de 35 000 couchages dans ses casernements. De son côté, la gendarmerie a 18 655 places d'hébergement (18 382 en 2020, + 1,5 %).

Logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des armées vise, d'une part, à compenser la mobilité exigée des militaires et, d'autre part, à accompagner les revenus modestes. Elle se traduit par une importante offre de logements locatifs.
Le parc utile[10] comprend, en 2021, 34 494 logements (34 774 en 2020), dont 5 454 outre-mer et à l'étranger (5 360 en 2020). 37,2 % du parc utile en métropole est situé en Île-de-France.
64,6 % des demandes de logement ont été satisfaites en 2020, en nette augmentation par rapport à 2020 (+ 8 points par rapport à 2020 et + 11,1 points par rapport à 2019) et 75 % de celles déposées en Île-de-France l'ont été (+ 4.2 points par rapport à 2020 et + 8,5 par rapport à 2019).
En gendarmerie, la politique du logement repose sur un parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux officiers et sous-officiers de gendarmerie : il se compose fin 2021 de 76 525 logements familiaux, dont 73 514 en métropole et 3 011 en outre-mer.

Action sociale

Le volume de crédits affectés à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales, s'est élevé à 135,1 M€ en 2021, en baisse de 2,1 M€ par rapport à 2020 qui s'explique notamment par un recul des crédits d'infrastructure (- 2,3 M€). Rapportée aux effectifs civils et militaires qui en bénéficient, l'action sociale dispose, en 2021, d'environ 375 € par agent (380 € en 2020).

Protection sociale

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) protège en France et à l'étranger 797 371 affiliés, dont 400 355 militaires d'active ou en maintien de droits, 164 210 anciens militaires sans activité bénéficiant d'une pension militaire de retraite et 232 806 enfants et conjoints de militaire.
En 2021, comme en 2020, 18 % des militaires d'active ne disposeraient d'aucune protection sociale complémentaire, soit de 15 à 17 points de plus que ce qui est observé parmi les fonctionnaires ou les salariés du secteur privé. Cela concernerait 27 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 26 % des conjoints ou enfants de militaires affiliés à la caisse.

[10] Le parc utile correspond au parc disponible à la location. Les logements conventionnés rendus aux bailleurs (pour un tour de bail) et les logements domaniaux en cours de cession sont retirés du parc inventaire (global). En 2021, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 42 118 logements (43 158 en 2020), dont 36 664 en métropole et 5 454 en outre-mer et à l'étranger.

5 - RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

Déploiement des nouveaux calculateurs de solde

Au ministère des armées, depuis la solde de janvier 2021, le système d'information Source Solde remplace les calculateurs Louvois[11] et GDS[12]. L'armée de l'air et de l'espace et le service de santé des armées ont été raccordés à Source Solde en janvier 2021. Au plan technique, le passage en production s'est déroulé sans difficulté particulière.
Le logiciel Louvois n'est plus utilisé que pour des calculs rétroactifs portant sur des périodes antérieures au 31 décembre 2020. Ces calculs vont perdurer pendant deux années après les derniers raccordements à Source Solde. Ainsi, en janvier 2023, les calculateurs Louvois et GDS devraient être définitivement arrêtés.

Depuis le 1er janvier 2019, la gendarmerie met en œuvre son nouveau logiciel de paie unique, Agorha Solde.

Déploiement de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM)

Construite autour de 3 volets complémentaires et 8 primes permettant de rémunérer le militaire pour « ce qu'il est » (volet militarité : « *être* »), « ce qu'il fait » (volet finalités : « *faire* ») et « ce qu'il apporte par ses qualifications » (volet capacités : « *apporter* »), la NPRM a commencé à être déployée en 2021. Au titre des mesures « pré-NPRM », la prime de lien au service (PLS), relevant du volet « capacités », a été créée en 2019. Elle permet de répondre à un besoin de fidélisation sur un métier particulier.

En 2021, l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) a été mise en œuvre. Elle compense forfaitairement la sujétion subie par le personnel militaire contraint de quitter sur ordre un lieu d'affectation. Elle remplace les complément (COMICM) et supplément (SUPICM) forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires dont seuls bénéficiaient les militaires mariés, pacsés ≥ 2 ans et/ou ayant des enfants à charge au sens de la législation fiscale. Tous les militaires subissant une sujétion de mobilité géographique sont éligibles à l'IMGM, quelle que soit leur situation de famille. Son montant ne dépend pas du grade mais uniquement du nombre de mobilités géographiques intervenues au cours de la carrière et du nombre de personnes composant le foyer fiscal du militaire. Le fait générateur est indépendant du changement de résidence. Ainsi, l'IMGM sera versée à chaque mobilité géographique engendrée par une mutation pour raison de service, dans un nouvel arrondissement administratif, même si le militaire ne déménage pas.

Évolution des indicateurs de rémunération en 2021

L'application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales et de critères d'anonymisation à l'ensemble des personnels militaires du ministère des armées et de la gendarmerie ne permet plus d'analyser l'évolution de la rémunération des militaires et des gendarmes présents deux années de suite dans les effectifs ou de comparer les rémunérations des militaires et des autres agents publics. Seule une estimation est proposée par l'OED, service statistique du ministère des armées (cf. arrêté du 7 décembre 2021 modifiant la liste des services statistiques ministériels). À la suite d'une mission d'inspection interministérielle conduite en 2021, le ministère des armées a engagé une réflexion pour optimiser la production statistique et la politique ministérielle de la donnée toujours en cours en 2022.
L'évolution de la rémunération moyenne brute des personnes en place (RMPP) entre 2020 et 2021, pour les militaires des armées et de la gendarmerie, est estimée à 1,2 % (1,2 % pour les militaires des armées et 1,1 % pour ceux de la gendarmerie).
Le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des armées et de la gendarmerie a quant à lui diminué de 0,3 % en euros constants entre 2020 et 2021. Cependant, si l'évolution est positive pour les militaires du rang de 1,2 % le SMPT des officiers et des sous-officiers recule respectivement de 1 % et de 1,2 %.
L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) a progressé en moyenne annuelle de + 0,19 % dans les armées et de + 0,02 % dans la gendarmerie. L'évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI concerne principalement les militaires du rang et résulte des mesures de revalorisation indiciaire

[11] LOgiciel Unique à VOcation Interarmées de la Solde
[12] Système de solde de l'armée de l'air et de l'espace.

en lien avec le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) ainsi que de l'attribution de points d'indice majoré pour tenir compte de la revalorisation du SMIC et du relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

Analyse de la solde annuelle des militaires

En 2021 et en euros courants, la solde nette annuelle moyenne (hors NBI et avant prélèvement à la source) d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à 32 886 € contre 32 317 € en 2020, en progression de 1,8 % en euros courants (0,2 % en euros constants) entre 2020 et 2021, avec une hausse de 0,7 % pour les officiers, de 1,2 % pour les sous-officiers et de 2,7 % pour les militaires du rang.

En moyenne, 31 % de la solde brute annuelle d'un militaire du rang résultent de primes et d'indemnités. Cela concerne entre 38 et 41 % de la solde d'un sous-officier et entre 44 et 47 % de la solde d'un officier.
Le rapport inter-déciles en 2021 entre la rémunération des 10 % de militaires des armées et de la gendarmerie les mieux payés et celle des 10 % de militaires les moins bien payés est de 2,69.

Solde des militaires et traitement des agents civils de l'État[13]

Aucune augmentation du point d'indice n'a eu lieu en 2021. La dernière remontait au 1er juillet 2017 (le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1er juillet 2022).
En moyenne annuelle en 2021, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,2 % du fait des dernières revalorisations de grilles indiciaires en lien avec le protocole PPCR ainsi que de la revalorisation du minimum de traitement de certains indices suite à la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021 et du relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique. L'ITB-GI a moins progressé dans la fonction militaire (+ 0,19 % pour les militaires des armées et + 0,02 % pour ceux de la gendarmerie).
Depuis 2017, les restrictions apportées à la transmission des données relatives aux militaires ne permettent toujours pas de publier cette année les comparaisons entre les rémunérations des militaires et celles des autres agents publics.

Revenu des ménages

Depuis l'édition 2021, la définition de la personne de référence a évolué. Dans les précédentes revues annuelles, elle se conformait au concept mesuré par l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (homme du couple). Dorénavant, elle désigne celle ou celui du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis le ou la plus âgée.
Globalement, le décalage pérenne entre le revenu individuel moyen d'un conjoint de militaire et celui d'un conjoint d'un autre ménage a été constaté sur la période 2014-2019. Sur cette période, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 13,4 % à celui des agents civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 26,2 % à celui du conjoint d'agent civil de l'État.
Le revenu individuel moyen d'un conjoint d'officier est inférieur de 35,5 % à celui d'un conjoint d'agent civil de catégorie A, celui d'un conjoint de sous-officier de 21,7 % à celui d'un conjoint d'agent civil de catégorie B et celui d'un conjoint de militaire du rang de 9,8 % à celui d'un conjoint d'agent civil de catégorie C.

Pensions militaires

En moyenne dans les armées et la gendarmerie, seuls 45,8 % des militaires qui ont quitté le service actif en 2021 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate, proportion en baisse dans toutes les catégories par rapport à 2020.
Dans les armées, c'est le cas de 39,3 % des militaires ayant quitté le service actif (contre 42,8 % en 2020), dont 75,7 % des officiers, 69,4 % des sous-officiers et seulement 21,4 % des militaires du rang.
En gendarmerie, 81 % des militaires quittant l'institution ont été dans ce cas (contre 82,8 % en 2020), soit 88,7 % des officiers et 80,2 % des sous-officiers concernés.
4,8 % (5,2 % en 2020) des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des militaires du rang pour motif d'ancienneté ont été portées au minimum garanti. Elles représentent 5,4 % (4,5 % en 2020) des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des sous-officiers.

[13] À partir de la présente édition, le champ intègre les titulaires et les contractuels (cf. avertissement méthodologique page 140).

16,5 % des pensions entrées en paiement en 2021 l'ont été au titre d'une liquidation pour motif d'invalidité (19,2 % en 2020). Cela représente 43,9 % des nouvelles pensions octroyées à des militaires du rang (48,5 % en 2020).

6 – ENVIRONNEMENT SOCIÉTAL DU MILITAIRE

Perception des forces armées

Le baromètre annuel de la confiance politique du centre d'études de la vie politique française de Sciences Po (CEVIPOF) et « OPINIONWAY », publié en janvier 2022, montre que l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un très haut niveau de confiance. Plus de trois français sur quatre ont confiance dans les armées (77 % en 2021). Ce taux n'a jamais été inférieur à 73 % atteignant des taux supérieurs à 80 % après les attentats de 2015. La façon dont les forces armées sont perçues dans l'opinion n'est pas sans conséquence sur leur attractivité.

Mesure du moral

L'indicateur de mesure du moral (I2M) dans les armées, qui est davantage pour le Haut Comité un indicateur de qualité de vie au travail (QVT), rend compte en 2021 de constats similaires à ceux relevés en 2020. L'insatisfaction continue à se concentrer sur les problématiques de logement et d'hébergement. La question des rémunérations préoccupe les sous-officiers et les militaires du rang de l'armée de terre et de l'armée de l'air et de l'espace ainsi que les officiers-mariniers. Le manque d'effectifs demeure toujours un motif d'insatisfaction pour les trois armées.
La qualité des relations humaines, l'adhésion aux valeurs de l'institution, la fierté d'appartenance aux armées, l'exercice de responsabilités et l'intérêt des missions constituent toujours les principaux motifs de satisfaction.

Concertation et dialogue interne

Le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), déjà partiellement renouvelé entre l'automne 2018 et février 2019, a été à nouveau partiellement renouvelé en 2021 (34 nouveaux membres) et installé officiellement le 10 septembre 2021 par la ministre des armées pour la mandature 2021-2025.

À la fin de l'année 2021, le ministère des armées reconnait désormais 11 associations professionnelles nationales de militaires (APNM) déclarées et jouissant de la capacité juridique : six d'entre elles sont représentatives d'au moins une force armée ou formation rattachée (APNAIR, APNM - Commissariat, France Armement, APRODEF, APNM Marine, AP3M). Aucune APNM n'a encore atteint les seuils lui permettant de siéger au CSFM.
Le Haut Comité constate que l'armée de terre ne dispose pas d'une APNM constituée.

Risques psychosociaux

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 12 pour 100 000 militaires, en baisse par rapport à 2020 et plus bas que celui observable dans la population française (13,2 en 2016). Compte tenu des très faibles effectifs concernés, ces données doivent être analysées cependant avec précaution.

Le nombre de cas déclarés de harcèlement moral et sexuel, d'agressions sexuelles et de viols, observés dans les armées via la procédure « évènement grave » a continué à augmenter en 2021 (247 cas en 2021 contre 237 en 2020 et 195 en 2019), le nombre de cas de violences à l'encontre de femmes militaires étant en hausse avec 210 cas (175 cas en 2020). La cellule STOP DISCRI suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie : en 2021, elle a été saisie 14 fois (13 femmes et 1 homme) pour des cas de harcèlement, de violences ou de viols (14 fois en 2020).

Environnement spirituel

Les aumôniers militaires assurent, au sein des forces armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale qui le souhaitent. Ils participent, aux côtés des autorités militaires, à leur soutien moral. Les quatre aumôniers en chef sont placés pour emploi auprès du chef d'état-major des armées (CEMA). Fin 2021, il y avait 211

aumôniers militaires d'active (204 en 2020) dont 133 du culte catholique, 31 du culte musulman, 33 du culte protestant et 14 du culte israélite.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 270 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2022), 250 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi.

11 recommandations ont été ajoutées dans le 16e rapport thématique (2022).

Cette année, 3 recommandations émises dans le 13e rapport (2019), 9 recommandations émises dans le 15e rapport (2021) et 11 recommandations émises dans le 16e rapport (2022) ont été transmises au ministère des armées et à la direction générale de la gendarmerie nationale, accompagnées, pour certaines d'entre elles, d'une demande de complément d'information.

Comme les éditions antérieures à 2021[14], seules sont publiées les recommandations des deux derniers rapports, les 15e et 16e rapports (2021 et 2022) classées selon les quatre cas suivants :

CAS 1 : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale[15] et en cours de mise en œuvre.**

CAS 2 : Recommandations du Haut Comité **maintenues malgré l'avis négatif du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale.**

CAS 3 : Recommandations **n'ayant pas reçu de réponses du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale et jugées toujours d'actualité** par le Haut Comité.

CAS 4 : Recommandations **réalisées par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale.**

L'ensemble du suivi des recommandations des rapports 1 à 16 est consultable sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

[14] Les recommandations du 14e rapport (2020) sur *les pensions militaires de retraite (finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme)* n'ont pas fait l'objet de suivi puisque la réforme, qui servait de référence aux travaux ayant abouti à ces recommandations, n'a pas été adoptée. Un suivi se fera dès lors qu'une réforme des retraites sera mise en œuvre dans la mesure où elle aura un impact sur les pensions militaires.

[15] La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité seulement à partir du 8e rapport thématique consacré à *l'administration des militaires* (2014).

CAS 1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ETE APPROUVÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE

Approbation du ministère des armées

15e rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-01	Constatant l'insuffisance des indicateurs actuels, qui ne permettent pas de disposer d'une vision complète des résultats obtenus en matière de transition professionnelle, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux en vue d'examiner la pertinence des indicateurs existants, d'en concevoir d'autres, et plus généralement à mettre en place une véritable démarche d'évaluation de la politique de transition professionnelle au regard de ses objectifs.
21-02	Le HCECM recommande d'ouvrir davantage le conseil d'orientation de Défense mobilité à des représentants du monde de l'entreprise (y compris les PME et ETI), des fonctions publiques hospitalière et territoriale et de la DGAFP.
21-04	Le HCECM recommande d'augmenter la part des conseillers en reconversion professionnelle ayant une expérience professionnelle opérationnelle de terrain dans le privé ou au sein des fonctions publiques civiles.
21-07	Afin d'améliorer l'accompagnement des militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services, le Haut Comité recommande : - d'intensifier le développement des actions d'information ; - de proposer systématiquement aux militaires qui ont décidé de quitter l'institution, avant leur départ, de prendre contact avec Défense mobilité.
21-11	Pour permettre l'accès des sous-officiers à des postes de catégorie A, le Haut Comité recommande de modifier l'article R4139-11 du code de la défense.
21-14	Le Haut Comité recommande de créer un outil, le livret d'employabilité du militaire dans lequel serait répertorié l'ensemble des formations / diplômes, expériences et acquis professionnels et savoir-faire acquis tout au long de sa carrière par chaque militaire.

16e rapport thématique (2022) ***La mobilité des militaires***	
22-01	Le Haut Comité, sans préconiser une mesure propre aux militaires propriétaires de leur résidence principale, qui soulèverait de sérieuses difficultés au regard du principe d'égalité devant l'impôt, propose que soit examinée la faisabilité d'une mesure visant à prendre en compte la situation particulière des propriétaires d'un bien immobilier ne pouvant l'occuper comme résidence principale pour des raisons liées à des contraintes de mobilité professionnelle.
22-02	Le Haut Comité recommande d'adapter les politiques de gestion de ressources humaines et d'organisation de la mobilité en cherchant à mettre en œuvre les orientations suivantes : - privilégier une mobilité géographique en début de carrière ; - pour les sous-officiers principalement, privilégier ensuite une mobilité géographique qui décroît au fil de la carrière en favorisant une mobilité fonctionnelle ; - étendre le créneau d'arrêt des mobilités géographiques avant les limites d'âge/des services.
22-03	Le Haut Comité préconise de limiter au strict nécessaire la mobilité géographique imposée dans le cadre de la formation, notamment : - privilégier une mobilité fonctionnelle assortie d'une stabilité géographique en sortie des cours et stages ; - favoriser les formations à distance ; - privilégier les formations en plusieurs modules distincts plutôt que les formations longues.
22-04	Le Haut Comité recommande de valoriser la mobilité, en particulier dans les régions les moins demandées, notamment par l'engagement d'une priorité accordée aux desiderata du militaire concernant son affectation ultérieure.

22-06	Le Haut Comité recommande la mise en place d'une réserve citoyenne du SSA. Ces réservistes auraient vocation à faciliter l'accès aux soins des familles de militaires arrivant dans une nouvelle garnison à la suite d'une mobilité géographique, notamment dans les déserts médicaux.
22-07	Dans le cadre de la gestion de la mobilité géographique, le Haut Comité recommande que les forces armées se saisissent de la problématique particulière des militaires ou de leurs familles concernés par le handicap ou les affections de longue durée. Dans ces cas, les directions des ressources humaines ne procèderaient à une mobilité qu'avec l'accord du militaire et uniquement dans des affectations géographiques qui permettent le suivi et l'accompagnement de ces handicaps ou affections et après qu'elles aient soutenu les familles concernées dans la prise en charge de ces personnes.
22-08	Le Haut Comité recommande la mise en place d'une prestation de service de type conciergerie, à chaque fois qu'il semble nécessaire de renforcer ou de coordonner les structures existantes, afin d'offrir aux militaires et à leurs familles en situation de mobilité géographique un service d'accompagnement dans leurs démarches d'implantation locale.
22-09	Le Haut Comité recommande de renforcer les relations entre les autorités militaires locales et les autorités civiles (liens avec les services locaux de l'État, les collectivités territoriales, les élus) ainsi qu'avec les acteurs économiques et de multiplier les actions permettant de faciliter l'intégration des militaires dans le tissu local.
22-10	Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires pour répondre aux contraintes de la vie militaire et continuer à assurer l'attractivité du métier militaire. Ces travaux devraient s'accompagner d'une réflexion sur la recherche d'un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire, au vu notamment des limites de la prise en compte par la seule voie indemnitaire des conséquences de certaines sujétions. Il y aurait lieu aussi, dans le cadre de ces travaux, de veiller à la cohérence et à l'unité de la condition militaire, particulièrement entre les armées et la gendarmerie. Le Haut Comité estime que les changements envisagés dans ce domaine devraient être étudiés dans le cadre d'un travail commun mené le plus en amont possible sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur.
22-11	Le Haut Comité invite d'une part à mettre en place deux instruments permettant, pour l'un, d'évaluer les politiques de ressources humaines mises en œuvre et, pour l'autre, d'observer les évolutions à l'œuvre dans la société de nature à influer directement sur le recrutement des militaires, leur gestion et leur fidélisation et, d'autre part, à réexaminer à intervalles réguliers la politique des ressources humaines en fonction notamment des résultats des évaluations ainsi menées et des observations faites.

Approbation de la direction générale de la gendarmerie nationale

15e rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-03	Le HCECM recommande de mettre en place une instance de pilotage de la transition professionnelle au sein de la gendarmerie intégrant des représentants du monde de l'entreprise et de la fonction publique.

16e rapport thématique (2022) ***La mobilité des militaires***	
22-10	Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires pour répondre aux contraintes de la vie militaire et continuer à assurer l'attractivité du métier militaire. Ces travaux devraient s'accompagner d'une réflexion sur la recherche d'un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire, au vu notamment des limites de la prise en compte par la seule voie indemnitaire des conséquences de certaines sujétions.

	Il y aurait lieu aussi, dans le cadre de ces travaux, de veiller à la cohérence et à l'unité de la condition militaire, particulièrement entre les armées et la gendarmerie. Le Haut Comité estime que les changements envisagés dans ce domaine devraient être étudiés dans le cadre d'un travail commun mené le plus en amont possible sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur.

CAS 2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF

Avis négatif de la direction générale de la gendarmerie nationale

16e rapport thématique (2022) ***La mobilité des militaires***	
22-01	Le Haut Comité, sans préconiser une mesure propre aux militaires propriétaires de leur résidence principale, qui soulèverait de sérieuses difficultés au regard du principe d'égalité devant l'impôt, propose que soit examinée la faisabilité d'une mesure visant à prendre en compte la situation particulière des propriétaires d'un bien immobilier ne pouvant l'occuper comme résidence principale pour des raisons liées à des contraintes de mobilité professionnelle.
22-05	Le Haut Comité recommande qu'au-delà d'un certain nombre d'années, 7 années par exemple, la direction générale de la gendarmerie nationale apprécie, sur la base d'un examen de la situation particulière des lieux et hommes concernés, sans se limiter à la seule manière de servir de l'intéressé, l'opportunité de prolonger de, par exemple, 3 années au plus la durée de commandement, et que la durée totale du commandement ne puisse dépasser une durée maximale, par exemple 10 années.

CAS 3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ

Aucune recommandation du 15e rapport thématique n'est restée sans réponse de la part du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale.

CAS 4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES

Réalisation au sein du ministère des armées

15e rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-06	Le HCECM recommande de poursuivre, en particulier dans les spécialités en tension, la formalisation de conventions avec des entreprises permettant de réguler les flux de départs à la satisfaction des armées comme des futurs employeurs.
21-09	Le Haut Comité, constatant la faiblesse du recrutement des militaires blessés dans les administrations, recommande d'observer attentivement la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense issue de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 à l'égard des militaires blessés afin de l'évaluer au regard de l'objectif prioritaire que constitue la reconversion des militaires blessés.

Réalisation au sein de la gendarmerie nationale

15e rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-01	Constatant l'insuffisance des indicateurs actuels, qui ne permettent pas de disposer d'une vision complète des résultats obtenus en matière de transition professionnelle, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux en vue d'examiner la pertinence des indicateurs existants, d'en concevoir d'autres, et plus généralement à

	mettre en place une véritable démarche d'évaluation de la politique de transition professionnelle au regard de ses objectifs.
21-09	Le Haut Comité, constatant la faiblesse du recrutement des militaires blessés dans les administrations, recommande d'observer attentivement la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense issue de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 à l'égard des militaires blessés afin de l'évaluer au regard de l'objectif prioritaire que constitue la reconversion des militaires blessés.

16e rapport thématique (2022) ***La mobilité des militaires***	
22-02	Le Haut Comité recommande d'adapter les politiques de gestion de ressources humaines et d'organisation de la mobilité en cherchant à mettre en œuvre les orientations suivantes : - privilégier une mobilité géographique en début de carrière ; - pour les sous-officiers principalement, privilégier ensuite une mobilité géographique qui décroît au fil de la carrière en favorisant une mobilité fonctionnelle ; - étendre le créneau d'arrêt des mobilités géographiques avant les limites d'âge/des services.
22-03	Le Haut Comité préconise de limiter au strict nécessaire la mobilité géographique imposée dans le cadre de la formation, notamment : - privilégier une mobilité fonctionnelle assortie d'une stabilité géographique en sortie des cours et stages ; - favoriser les formations à distance ; - privilégier les formations en plusieurs modules distincts plutôt que les formations longues.
22-04	Le Haut Comité recommande de valoriser la mobilité, en particulier dans les régions les moins demandées, notamment par l'engagement d'une priorité accordée aux desiderata du militaire concernant son affectation ultérieure.
22-07	Dans le cadre de la gestion de la mobilité géographique, le Haut Comité recommande que les forces armées se saisissent de la problématique particulière des militaires ou de leurs familles concernés par le handicap ou les affections de longue durée. Dans ces cas, les directions des ressources humaines ne procèderaient à une mobilité qu'avec l'accord du militaire et uniquement dans des affectations géographiques qui permettent le suivi et l'accompagnement de ces handicaps ou affections et après qu'elles aient soutenu les familles concernées dans la prise en charge de ces personnes.
22-09	Le Haut Comité recommande de renforcer les relations entre les autorités militaires locales et les autorités civiles (liens avec les services locaux de l'État, les collectivités territoriales, les élus) ainsi qu'avec les acteurs économiques et de multiplier les actions permettant de faciliter l'intégration des militaires dans le tissu local.
22-11	Le Haut Comité invite d'une part à mettre en place deux instruments permettant, pour l'un, d'évaluer les politiques de ressources humaines mises en œuvre et, pour l'autre, d'observer les évolutions à l'œuvre dans la société de nature à influer directement sur le recrutement des militaires, leur gestion et leur fidélisation et, d'autre part, à réexaminer à intervalles réguliers la politique des ressources humaines en fonction notamment des résultats des évaluations ainsi menées et des observations faites.

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES

Définitions

La notion d'**effectifs physiques** recouvre le nombre d'agents présents à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Les **équivalents temps plein (ETP)** sont les effectifs physiques pondérés par la quotité de travail (par exemple, un agent à temps partiel, à 60 %, correspond à 0,6 ETP). Les ETP ne tiennent pas compte des dates d'entrée et de sortie.

L'**ETP travaillé (ETPT)** est l'unité de décompte de référence des effectifs. Elle permet de prendre en compte la période d'activité de l'agent sur l'année et sa quotité de temps de travail (par exemple, un agent à temps partiel à 80 % (0,8) présent la moitié de l'année (6 mois sur 12) correspond à 0,4 ETPT, soit 0,8 x (6/12)).

Le **plafond ministériel des emplois autorisés** (PMEA) fixe le maximum d'emplois utilisables dans l'année budgétaire.

Les **forces armées et formations rattachées** (FAFR) : l'article L3211-1 du code de la défense dispose que les forces armées comprennent : les armées (armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace[16]), la gendarmerie nationale ainsi que les services de soutien interarmées et organismes interarmées. Les formations rattachées sous PMEA comprennent : le contrôle général des armées, la direction générale de l'armement, le service d'infrastructure de la défense et le service de la justice militaire.

Dans la présente revue annuelle, les **armées** représentent l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air et de l'espace (TAM), auxquelles peuvent s'ajouter, en fonction des thèmes abordés, les **services de soutien interarmées ou autres services** (sauf indication contraire ils comprennent : le service de santé des armées (SSA), le service du commissariat des armées (SCA), le service de l'énergie opérationnelle (SEO)[17] et la direction générale de l'armement (DGA)). Les **forces armées** comprennent les armées et la gendarmerie. L'emploi de « forces armées et formations rattachées » renvoie à la définition ci-dessus.

1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LES LOIS DE FINANCES

1.1.1 Effectifs au sein du ministère des armées

La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire (LPM) pour les années 2019 à 2025 a prévu une augmentation des effectifs du ministère des armées à hauteur de 6 000 ETP sur la durée de la LPM dont la moitié consacrée à la cyberdéfense et au renseignement.

Tableau 1 – Évolution des effectifs prévisionnels du ministère des armées entre 2019 et 2025 (en ETP)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	**Total**
LPM 2019-2025 *(loi du 13 juillet 2018)*	+ 450	+ 300	+ 300	+ 450	+ 1 500	+ 1 500	+ 1 500	**+ 6 000**

Sources : PLF 2019 Défense. LPM 2019-2025, article 6.
Champ : personnel civil et militaire du ministère des armées, hors expérimentation du service militaire volontaire.

[16] Le 15 septembre 2020, l'armée de l'air est devenue l'armée de l'air et de l'espace. Les deux appellations sont utilisées.

[17] Depuis le 1er janvier 2021, le service des essences des armées est renommé service de l'énergie opérationnelle (décret n° 2020-1771 du 30 décembre 2020 relatif aux services de soutien et aux services interarmées du ministère de la défense).

En 2021, le PMEA du ministère des armées est de 272 224 ETPT répartis entre 208 912 militaires (76,7 % de l'effectif) et 63 312 civils. Il était de 270 746 ETPT en 2020 (dont 208 551 militaires) et de 271 268 ETPT en 2019 (dont 209 005 militaires).

Le projet de loi de finances pour 2021 prévoyait une augmentation de 300 postes visant à contribuer au renforcement de la protection du territoire national, de l'action dans l'espace numérique et du renseignement.

1.1.2 Effectifs au sein de la gendarmerie nationale

Sur la période 2018-2022, le Président de la République a annoncé la création de 10 000 emplois pour renforcer les forces de sécurité intérieure dont 2 500 ETP pour la gendarmerie.

Dans ce cadre, le projet de loi de finances pour 2021 avait prévu un schéma d'emplois positif de 317 ETP devant bénéficier en priorité aux brigades territoriales pour leur permettre d'assurer une présence sur le terrain visible et rassurante.

Le plafond des emplois autorisés s'établissait à 101 449 ETPT dont 96 200 militaires, au titre du P152 ; il était de 100 428 ETPT en 2020 (dont 95 309 militaires).

Tableau 2 – Évolution des effectifs dans la gendarmerie entre 2018 et 2022 (en ETP)

2018	2019	2020	2021	2022	**Total**
+ 459	+ 643	+ 619	+ 369	+ 369	**+ 2 459**

Source : commission des finances du Sénat.

1.1.3 Évolution des effectifs autorisés et des effectifs réalisés

Avertissement

Les données relatives aux effectifs, dans ce chapitre, sont celles issues des rapports annuels de performances (RAP) annexés au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes successifs pour les programmes P211 « soutien de la politique de la défense » et P152 « gendarmerie nationale ».

En 2021, les plafonds des emplois militaires autorisés étaient de 305 112 ETPT :

- 208 912 ETPT au titre du programme 212 (soutien à la politique de défense) ;
- 96 200 ETPT au titre du programme 152 (gendarmerie nationale).

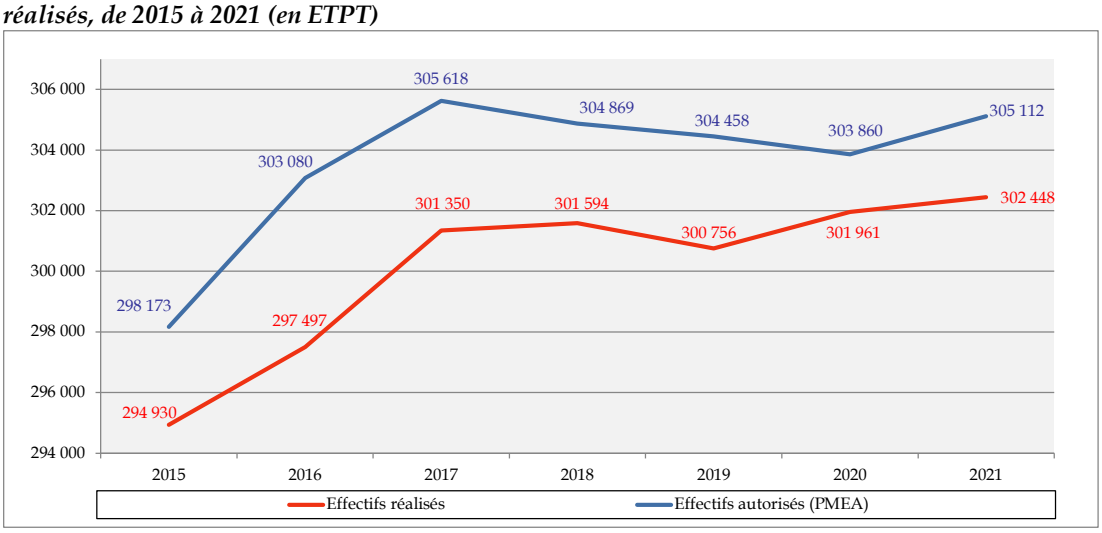
Les effectifs militaires réalisés, en 2021, étaient de 302 448 ETPT :

- 207 287 ETPT au titre du programme 212 (soutien à la politique de défense) ;
- 95 161 ETPT au titre du programme 152 (gendarmerie nationale).

La différence entre plafonds d'effectifs autorisés et effectifs militaires réalisés est de 2 664 militaires en 2021 (1 899 en 2020, 3 702 en 2019) ; elle se répartit entre 1 625 militaires pour le ministère des armées et 1 039 militaires pour la gendarmerie nationale.

Cette différence s'explique principalement par la difficulté à anticiper les départs des militaires, notamment les militaires du rang, et à synchroniser les plans de recrutement pour tendre vers l'effectif PMEA. Cette situation traduit la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation.

Graphique 1 – Évolution des effectifs militaires autorisés (PMEA), et des effectifs militaires réalisés, de 2015 à 2021 (en ETPT)



Sources : lois de finances, rapports annuels de performances successifs du programme 212 « soutien de la politique de défense » et du programme 152 « gendarmerie nationale ».
Champ :
- *P212 : officiers, sous-officiers, militaires du rang, volontaires, volontaires stagiaires du SMV ;*
- *P152 : officiers de gendarmerie, officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale, sous-officiers de gendarmerie, sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, volontaires.*

Tableau 3 – Écart entre les plafonds d'emplois autorisés et les effectifs réalisés en 2021 (en ETPT)

	Plafond des emplois militaires autorisés			Effectifs militaires réalisés			Différence emplois autorisés et effectifs réalisés		**Total**
	MinArm (P212)	Gend. (P152)	**Total**	MinArm (P212)	Gend. (P152)	**Total**	MinArm (P212)	Gend. (P152)	
Officier	34 137	6 676	**40 813**	33 932	6 287	**40 219**	- 205	- 389	**- 594**
Sous-off	92 880	77 323	**170 203**	91 470	76 848	**168 318**	- 1 410	- 475	**- 1 885**
Militaire du rang	79 480	/	**79 480**	79 821	/	**79 821**	+ 341	/	**+ 341**
Volontaire	1 697	12 201	**13 898**	1 380	12 026	**13 406**	- 317	- 175	**- 492**
Volontaire stagiaire SMV	718	/	**718**	684	/	**684**	- 34	/	**- 34**
Total	**208 912**	**96 200**	**305 112**	**207 287**	**95 161**	**302 448**	**- 1 625**	**- 1 039**	**- 2 664**

Sources : loi de finances 2021, rapports annuels de performances du programme 212 « soutien de la politique de défense » et du programme 152 « gendarmerie nationale ».
Champ :
- *P212 : officiers, sous-officiers, militaires du rang, volontaires, volontaires stagiaires du SMV ;*
- *P152 : officiers de gendarmerie, officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale, sous-officiers de gendarmerie, sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, volontaires.*

1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES RÉALISÉS

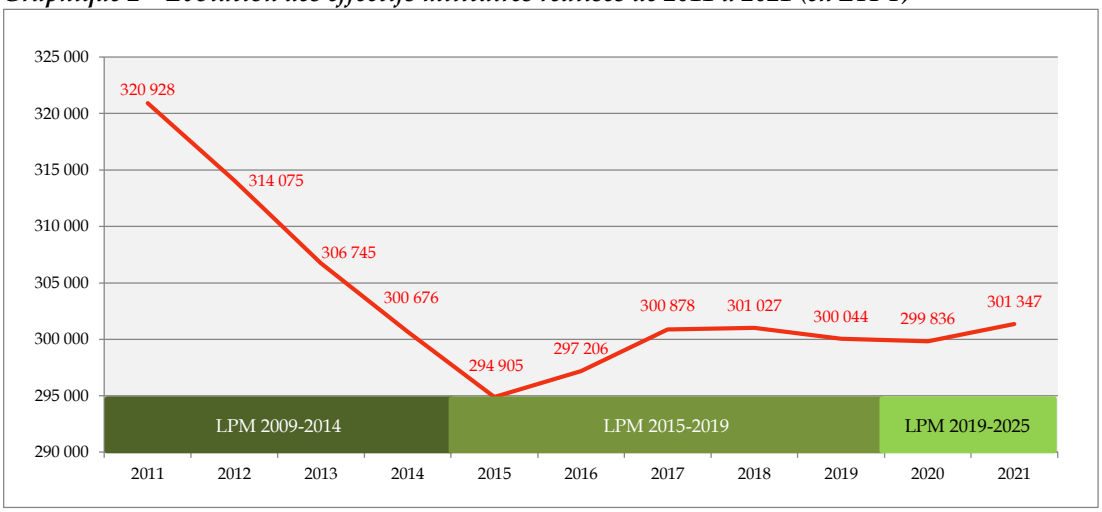
1.2.1 Situation des effectifs au ministère des armées et dans la gendarmerie

Avertissement

Les données relatives aux effectifs, dans ce chapitre, sont celles issues des armées (bilan social, rapport social unique à partir de 2021) et de la gendarmerie nationale (questionnaire annuel du Haut Comité).

Les effectifs militaires réalisés sont en hausse en 2021 ; s'établissant sur le périmètre du ministère des armées et de la gendarmerie nationale, ils comptent 301 347 ETPT en 2021 (206 094 pour le ministère des armées et 95 253 pour la gendarmerie nationale) contre 299 836 ETPT en 2020.

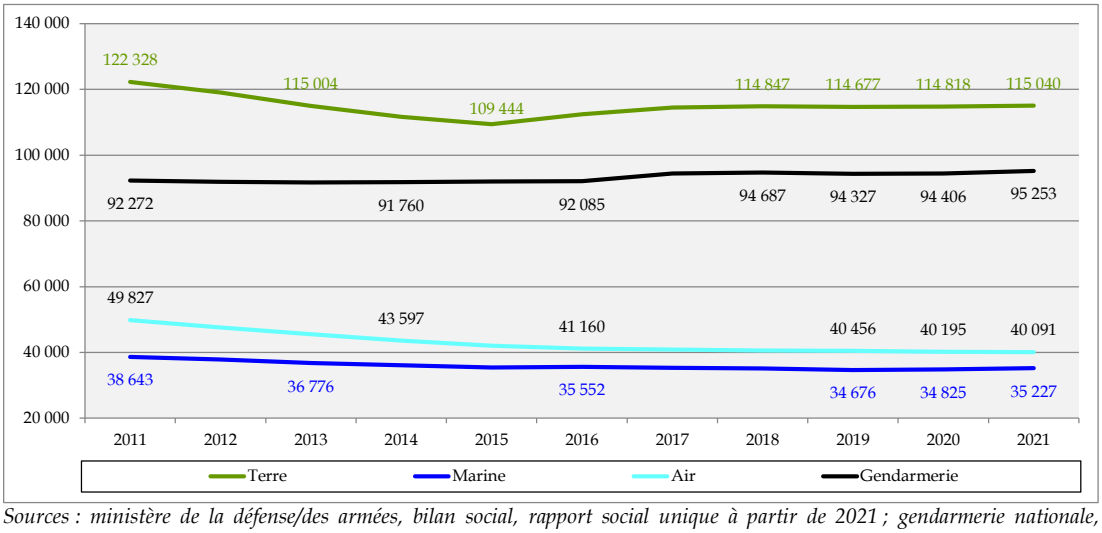
Graphique 2 – Évolution des effectifs militaires réalisés de 2011 à 2021 (en ETPT)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.
LPM : loi de programmation militaire.

La baisse de 10,4 % des effectifs militaires réalisés entre 2010 et 2015 a été ressentie de façon plus ou moins marquée selon les armées : - 19,9 % dans l'armée de l'air et de l'espace, - 12,5 % dans l'armée de terre et - 11,1 % dans la marine. La hausse de 2 % des effectifs entre 2015 et 2021 concerne essentiellement l'armée de terre (+ 5%) et la gendarmerie (+ 4%).

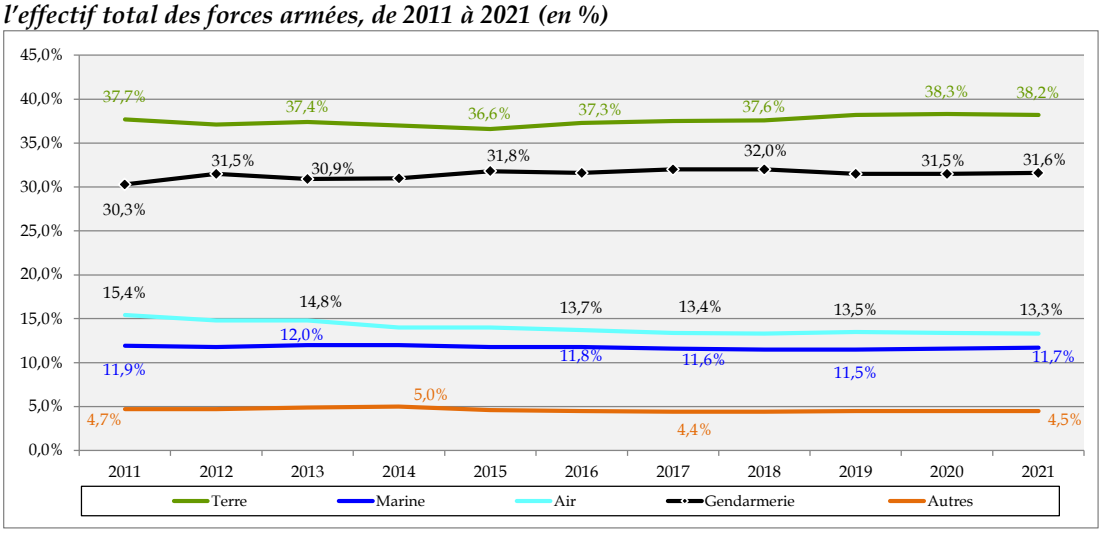
Graphique 3 – Évolution des effectifs militaires par force armée de 2011 à 2021 (en ETPT moyens annuels)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.

L'évolution de la part représentée par chaque force armée au sein des effectifs militaires reste relativement stable entre 2011 et 2021.

Graphique 4 – Évolution de la part des effectifs militaires de chaque force armée par rapport à l'effectif total des forces armées, de 2011 à 2021 (en %)



Sources : ministère des armées, rapport social unique et questionnaire HCECM ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes, hors gendarmeries spécialisées.
Autres : service de santé des armées, service de l'énergie opérationnelle, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, postes interarmées.

En 2021, les 206 094 militaires du ministère des armées[18] et les 95 253 militaires de la gendarmerie nationale se répartissent selon le tableau présenté ci-dessous. Ce dernier met en évidence l'importance des corps de sous-officiers au sein de la fonction militaire et justifie le soin particulier apporté au recrutement et à la formation de cette catégorie de personnel qui constitue la « colonne vertébrale » des forces armées.

Tableau 4 – Situation des effectifs militaires en 2021, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

	Officiers *(dont officiers généraux)*	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	**Total**	Part des effectifs par rapport au total
Terre	14 449 *(170)*	38 721	61 394	476	**115 040**	38,2 %
Marine	4 786 *(59)*	22 897	7 397	147	**35 227**	11,7 %
Air	6 646 *(78)*	23 186	10 148	111	**40 091**	13,3 %
Gendarmerie	6 267 *(138)*	76 937	0	12 049	**95 253**	31,6 %
Gendarmeries spécialisées(1)	123	1 733	0	399	**2 255**	0,7 %
Autres(2)	7 835	4 686	882	78	**13 481**	4,5 %
Total	**40 106**	**168 160**	**79 821**	**13 260**	**301 347**	
Part de la catégorie par rapport au total	13,3 %	55,8 %	26,5 %	4,4 %		

Sources : ministère des armées, rapport social unique et questionnaire HCECM ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.
(1) Gendarmerie de l'air, de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.
(2) Service de santé des armées, service de l'énergie opérationnelle, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, postes interarmées.

En complément des effectifs militaires, le ministère des armées compte 63 979 civils de la défense, soit 23,9 % de ses effectifs totaux.
Sur les périmètres réunis du ministère des armées et de la gendarmerie, le personnel civil représente 18,6 % du personnel employé (18,4 % en 2020 avec 67 712 civils).

[18] Dont les gendarmes spécialisés.

Tableau 5 – Effectifs du personnel civil et taux de civils membres des forces armées en 2021

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres(*)	**Total**
Effectifs	8 279	2 848	5 392	4 675	47 460	**68 654**
Taux	6,7 %	7,5 %	11,9 %	4,7 %	77,9 %	**18,6 %**

Sources : rapport social unique du ministère des armées ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel civil.
(*) DGA, SCA, SEO, SSA, services et directions interarmées.

1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées[19]

À l'occasion de son 11e rapport thématique[20], le Haut Comité a relevé que le nombre de militaires gérés par une force armée ou une formation rattachée mais affectés dans des unités ne relevant pas de son autorité ne fait que croître depuis vingt ans, éloignant certains militaires de leur armée d'appartenance et de leur gestionnaire, notamment dans les domaines de l'administration générale et du soutien commun, des SIC et de la cyberdéfense.

Dans ses 8e et 9e rapports thématiques[21], le Haut Comité avait déjà identifié l'affectation du militaire hors de son armée d'appartenance comme un facteur de risque pouvant fragiliser la fidélisation et recommandait à cet égard de porter une attention particulière au personnel militaire en service dans les organismes interarmées.

Au 31 décembre 2021, 28 945 militaires (soit 10,1 % des effectifs militaires), dont 7 978 femmes, servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est en très légère baisse par rapport à celui constaté en 2020 (29 335). Dans ces organismes, 20 % du personnel sont des officiers, 51 % des sous-officiers et 29 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 28 %, alors que le taux de féminisation global est de 17,7 %.

Moins de 10 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et un peu plus de 1 % hors métropole.

Comme en 2020, en métropole, l'armée de terre contribue à l'interarmées pour 11 % (12 673) de ses effectifs militaires, l'armée de l'air et de l'espace pour 20 % (8 174) de ses effectifs militaires et la marine pour 12 % (4 097) de son personnel militaire.

---

19 D'après l'instruction n° 21340/DEF/CAB du 4 juin 1996, modifiée, relative aux principes d'organisation des organismes interarmées (OIA) et à vocation interarmées (OVIA) :
- un OIA est un organisme « *dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien ; dont le personnel provient au moins de deux armées, directions ou services de soutien et qui n'est pas rattaché organiquement à une armée ou un service de soutien* »,
- un OVIA est un organisme « *dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien ; dont le personnel peut provenir d'une ou de plusieurs armées, directions ou services de soutien et qui relève organiquement d'une armée (organisation et fonctionnement internes)* ».

Le service interarmées des munitions (SIMu) et le centre national des sports de la défense (CNSD) sont des exemples d'OIA. La structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres (SIMMT) et le centre interarmées des actions sur l'environnement (CIAE) sont des exemples d'OVIA.

20 HCECM, *La fonction militaire dans la société française,* septembre 2017, p. 43.

21 HCECM, *L'administration des militaires*, 2014 ; *Perspectives de la condition militaire*, 2015.

Tableau 6 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2021

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	**Total**	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	2 091	5 301	5 281	**12 673**	11 %
Marine	804	2 916	377	**4 097**	12 %
Air	1 280	4 690	2 204	**8 174**	20 %
Gendarmerie	2	13	1	**16**	*n.s.*
SSA	3	0	0	**3**	5 %
SEO	20	1	4	**25**	
DGA	243	0	0	**243**	
SCA	374	0	0	**374**	
Total	**4 817**	**12 921**	**7 867**	**25 605**	

Sources : réponses des forces armées et services à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées et services, budget opérationnel de programme (BOP) d'armée ou de formation rattachée, hors brigade de sapeurs-pompiers de Paris.
n.s. : non significatif.

1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

877 militaires sont affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2021, se répartissant en 538 officiers, 355 sous-officiers et 4 militaires du rang. Ils étaient 882[22] en 2020 et 964 en 2019. Il n'y a quasiment pas de militaires du rang.
16,9 % des militaires en service dans ces organisations sont des femmes, soit une baisse de 4,1 points par rapport à 2020 (21 %).
Ces militaires appartiennent à 42,1 % à l'armée de terre, à 23,7 % à l'armée de l'air et de l'espace, à 20,3 % à la marine nationale et à 7,3 % à la gendarmerie nationale.

Tableau 7 - Militaires en service dans certaines organisations internationales au 31 décembre 2021

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	**Total**
UE	75	48	2	**125**
OTAN	456	285	2	**743**
ONU	7	2	0	**9**
Total	**538**	**335**	**4**	**877**

Sources : réponses des forces armées et services à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) affectés au sein de l'UE, de l'OTAN et de l'ONU.

1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT

1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées

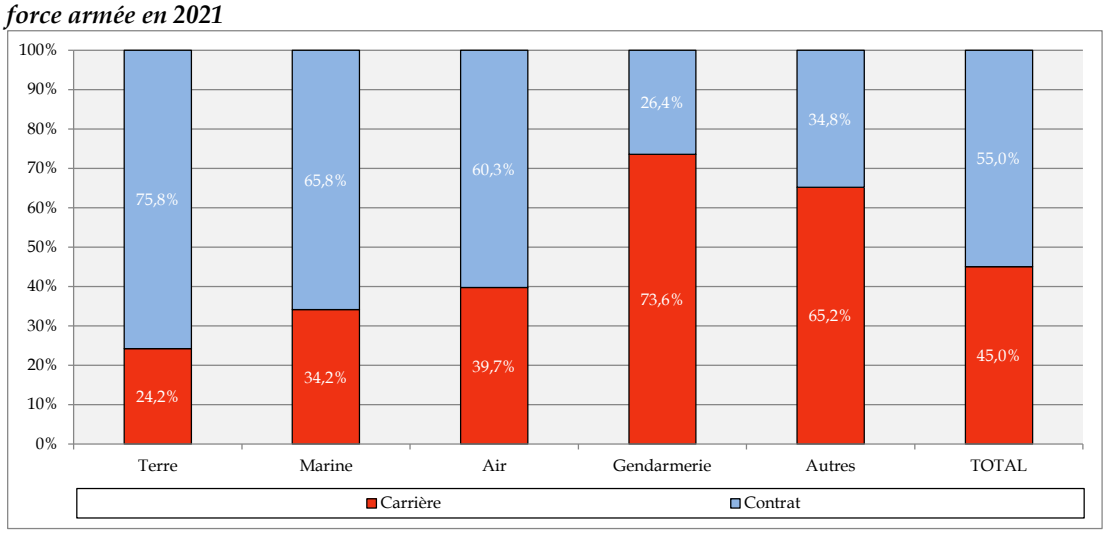
Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent le plus fort **taux de personnel sous contrat.**

En 2021, 164 402 militaires des forces armées et formations rattachées servent dans cette situation, ce qui représente 55 % de l'ensemble du personnel militaire (54,6 % en 2020 et 54,2 % en 2019).

Au ministère des armées, le nombre de militaires sous contrat est, en 2021, de 139 216, soit 68,3 % des effectifs militaires (67,6 % en 2020, 67,5 % en 2019).

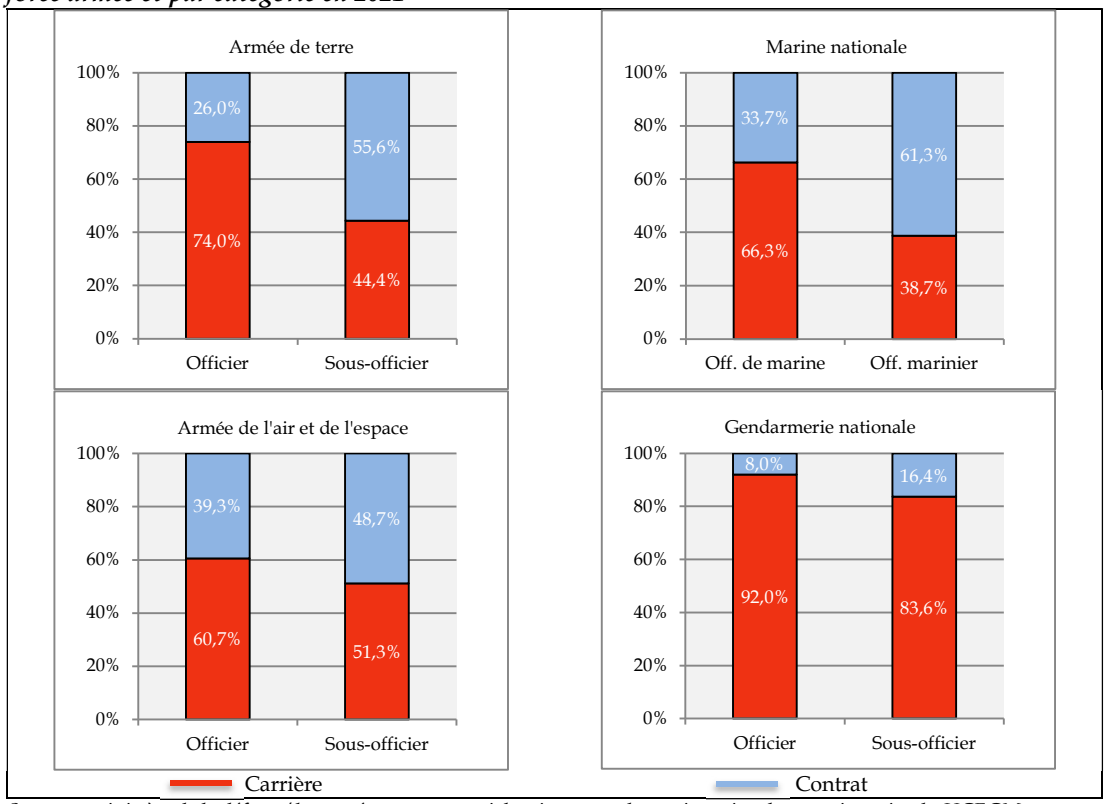
[22] Données 2020 révisées.

Graphique 5 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, rapport social unique ; gendarmerie nationale, questionnaire du HCECM.
Champ : militaires de la gendarmerie et sous PMEA du ministère des armées, en ETPT.
Autres : SSA, SEO, DGA, SCA, SID, CGA, APM.

Graphique 5bis - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée et par catégorie en 2021

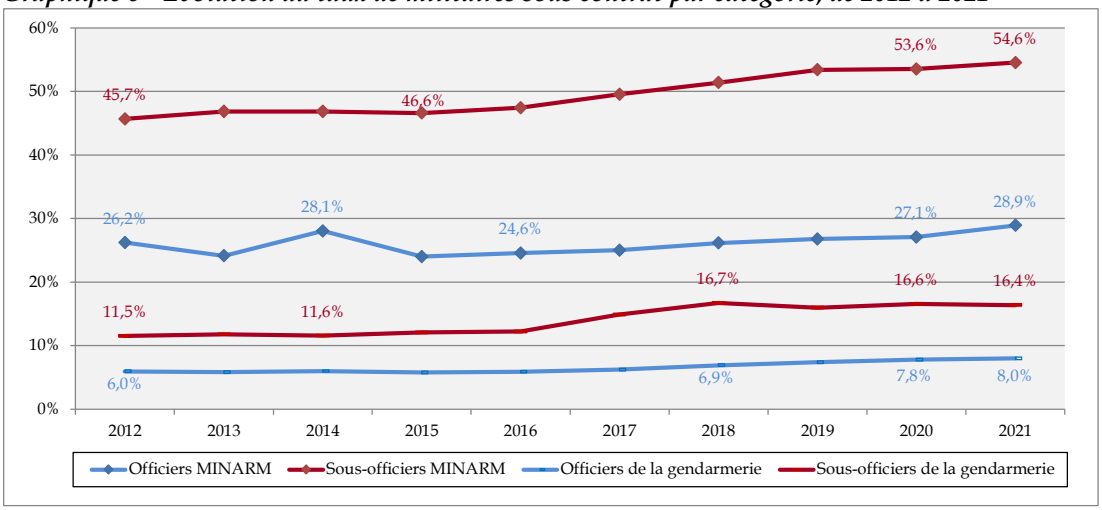


Sources : ministère de la défense/des armées, rapport social unique ; gendarmerie nationale, questionnaire du HCECM.
Champ : officiers et sous-officiers de l'armée de terre, de la marine nationale, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale, en ETPT.

Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les armées que dans la gendarmerie, et par une structure hiérarchique fortement pyramidée.
Les militaires servant sous contrat bénéficient de contrats à durée déterminée et sont régis par le même statut général que les militaires de carrière.
Sur le périmètre des armées, la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, a progressé de près de 4,8 points entre 2015 et 2021, avec une évolution

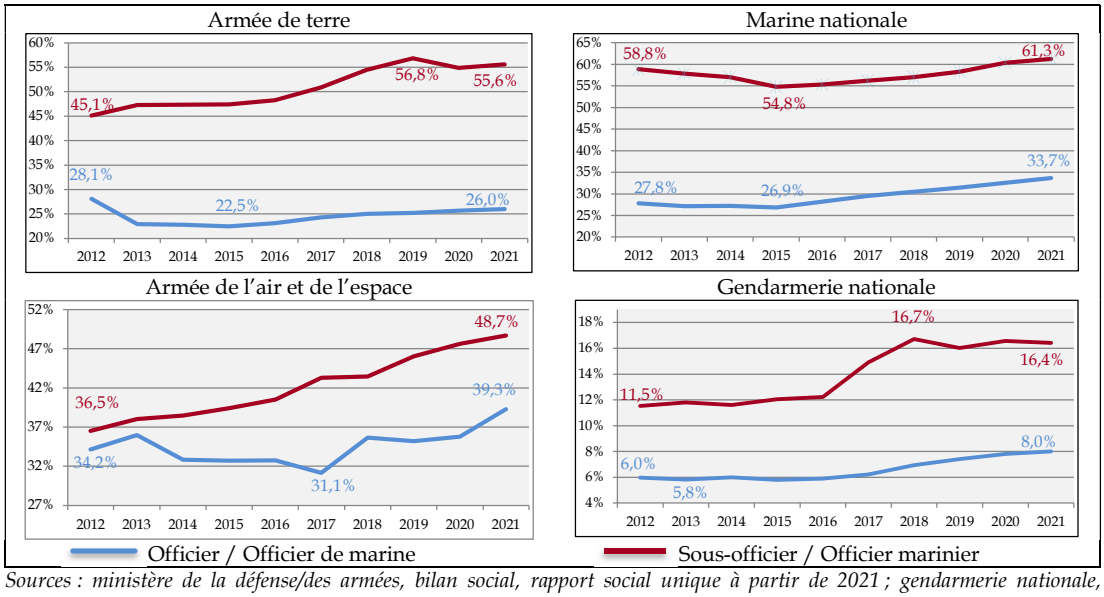
plus marquée pour la population des sous-officiers (+ 8 points entre 2015 et 2021) compte tenu de l'augmentation sensible des recrutements à partir de 2015 qui expliquerait ce phénomène.

Graphique 6 - Évolution du taux de militaires sous contrat par catégorie, de 2012 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : tous militaires sous contrat sauf volontaires de la gendarmerie.

Graphique 6bis - Évolution du taux de militaires sous contrat, par force armée, par catégorie, de 2012 à 2021

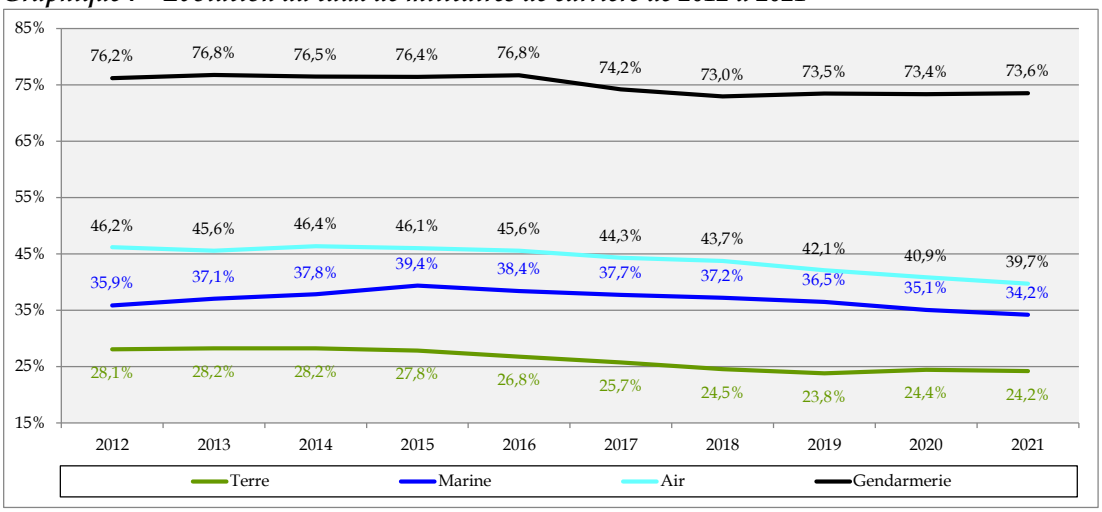


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : officiers et sous-officiers de l'armée de terre, de la marine nationale, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale, en ETPT.

Mécaniquement, le **taux de militaires de carrière** évolue globalement à la baisse bien qu'il diffère fortement selon la force armée. En 2021, il est de 24,2 % dans l'armée de terre, 34,2 % dans la marine nationale, 39,7 % dans l'armée de l'air et de l'espace et 73,6 % dans la gendarmerie nationale.

D'une manière générale, depuis 2015 les taux décroissent de façon lente mais régulière dans les armées. Cette tendance s'inverse légèrement en 2021 dans la gendarmerie (+ 0,2 point).

Graphique 7 - Évolution du taux de militaires de carrière de 2012 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : tous militaires de carrière de l'armée de terre, de la marine nationale, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale.

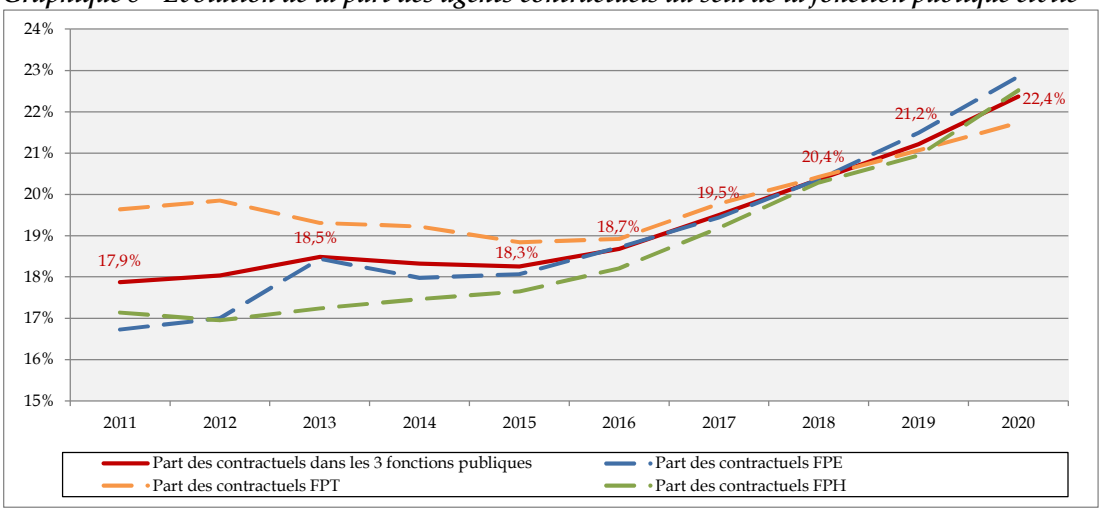
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des agents contractuels dans les effectifs est passée en moyenne de 17,9 % à 22,4 % entre 2010 et 2020, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2019 et 2020, elle a augmenté de 1,2 point passant de 21,2 % à 24,4 %. En dix ans, le nombre de contractuels a augmenté de 32,8 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 6,1 % sur la période.

Dans la seule fonction publique de l'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 18,3 % en 2010 à 22,9 % en 2020.

Graphique 8 - Évolution de la part des agents contractuels au sein de la fonction publique civile



Sources : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Faits et chiffres, éditions successives (figure 1.2-7) et réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM. Traitement Haut Comité.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires et volontaires. Au 31 décembre de l'année.

1.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Avertissement

Les agents civils de la fonction publique sont répartis en trois catégories (A, B et C) tandis que les militaires le sont dans les catégories officier, sous-officier et militaire du rang.
Par convention et au regard des indices de rémunération, les officiers sont assimilés aux agents de catégorie A, les sous-officiers aux agents de catégorie B et les militaires du rang aux agents de catégorie C.

Les corps de catégorie A sont prépondérants dans la fonction publique de l'État en raison de l'importance des effectifs des corps enseignants. Cette proportion est beaucoup plus faible dans les deux autres fonctions publiques ainsi que dans la fonction militaire.

En 2020, 55 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A (30 % hors enseignants).

Dans la fonction publique territoriale les agents de catégorie C représentent 75 % des effectifs ; dans la fonction publique hospitalière ils représentent 48 %.

Les différences de structure des effectifs entre les trois fonctions publiques tiennent à la nature et à la diversité des métiers exercés.

Tableau 8 - Évolution de la répartition des effectifs par catégorie (en %), au 31 décembre

	Officiers / Catégorie A				Sous-officiers / Catégorie B				Militaires du rang / Catégorie C			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Militaires	12,3	n.d.	n.d.	13,0	52,5	n.d.	n.d.	54,0	35,2	*n.d.*	n.d.	33,0
Agents civils *FPE*	61,6	55,7	55,4	55,0	19,4	24.3	23,4	24,0	17,9	19.9	20,3	21,0
hors enseignants	29,3	30,0	30,3	30,0	35,4	36,6	34,2	35,0	33,0	33,4	33,7	35,0
FPT	9,5	9,7	12,4	13,0	14,6	14,7	11,8	12,0	75,0	75,6	74,9	75,0
FPH	34,3	35,4	37,5	40,0	17,7	16,6	14,5	12,0	48,0	48,0	48,0	48,0

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.2-1) ; réponses de la DGAFP à un questionnaire du HCECM.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et hors catégorie indéterminée.
Légende : FPE : fonction publique de l'État, FPT : fonction publique territoriale, FPH : fonction publique hospitalière. Militaires : certaines données en 2018 et 2019 sur les militaires sont en partie manquantes. Elles sont notées n.d. (non disponibles). En effet, la source sur les effectifs militaires s'étant dégradée, la DGAFP est dans l'impossibilité de maintenir leur diffusion au même plan que pour les autres agents publics.

1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICES

1.5.1 Âge moyen

Hors gendarmerie, la moyenne d'âge du personnel militaire des forces armées s'accroît progressivement entre 2012 et 2015, passant de 32,7 à 33,4 ans. Depuis 2015, les effets combinés du dépyramidage et de la hausse du recrutement ont fait baisser la moyenne d'âge de 1 à 3 mois par an. En 2021, l'âge moyen d'un militaire du ministère des armées est ainsi de 32,6 ans (32,9 ans en 2020 et en 2019).

Dans la gendarmerie, on observe le même phénomène de rajeunissement depuis 2015 (36,6 ans en 2021 et 37,1 en 2015).
La moyenne d'âge se stabilise, depuis 2016, autour de 36 ans. Pour le personnel masculin, elle est plus élevée que dans les armées et services et s'établit à 37,5 ans en 2021.

Tableau 9 - Évolution de la moyenne d'âge du personnel militaire (en années)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Armées et Services								
Hommes	33,3	33,5	33,2	33,1	33,0	33,0	33,0	32,7
Femmes	33,2	33,1	33,1	33,1	33,0	32,7	32,7	32,3
Moyenne	33,2	33,4	33,2	33,1	33,0	32,9	32,9	32,6
Gendarmerie								
Hommes	38,1	38,2	37,7	37,2	37,4	37,3	37,7	37,5
Femmes	31,4	31,8	31,7	31,2	32,1	32,3	32,9	33
Moyenne	37,0	37,1	36,6	36,6	36,4	36,3	36,9	36,6

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires.

En rapprochant les données de la DGAFP et du ministère des armées, il est observé qu'en 2020, la moyenne d'âge des militaires au ministère des armées (32,6 ans) est de plus de 10 ans inférieure à celle des agents civils de la fonction publique de l'État (44 ans).
Les écarts varient cependant fortement si l'on distingue les militaires de carrière des militaires sous contrat.

Tableau 10 – Évolution de la moyenne d'âge des militaires des armées et services (hors gendarmerie) par type de lien au service (en années)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Militaires de carrière	41,7	41,9	42,1	42,3	42,6	42,2
Militaires sous contrat	28,8	28,7	28,6	28,5	28,5	28,2
Ensemble des militaires	33,2	33,1	33,0	32,9	32,9	32,6

Sources : ministère des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021.
Champ : militaires sous PMEA du ministère des armées.

Tableau 11 – Évolution de la moyenne d'âge des militaires et des agents de la fonction publique civile de l'État (en années)

	2016	2017	2018	2019	2020
Militaires (y compris gendarmerie)	34,2	34,0	*n.d.**	*n.d.**	*34,0*
Fonctionnaires de la FPE	44,9	45,0	45,2	45,4	43,0
Contractuels de la FPE	38,7	39,0	39,3	39,9	40,0
Ensemble de la FPE (agents civils)	43,7	43,8	43,9	44,2	44,0

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.5-1) ; réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM.
Champ pour la FPE : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Certaines données 2018 et 2019 sur les militaires sont en partie manquantes. Elles sont notées n.d. (non disponibles).

1.5.2 Ancienneté moyenne de services

Sur la période 2012-2015, on observe un accroissement de l'ancienneté moyenne en services du personnel militaire (hors gendarmerie) de 0,6 an, dont une large part tient au recul des limites d'âge de départ à la retraite.
L'augmentation du recrutement en 2016 a inversé ponctuellement la tendance qui est repartie à la hausse en 2017. En 2018, tout comme en 2017, l'ancienneté moyenne de services des militaires des armées et services était de 12,1 ans. En 2020 et 2021, elle se réduit légèrement pour atteindre 12 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de services moyenne, stabilisée autour de 15,8 ans jusqu'en 2015, oscille désormais autour de 15 ans (14,8 en 2021).

Tableau 12 - Évolution de l'ancienneté moyenne de services du personnel militaire (en années)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Armées et Services								
Hommes	12,5	12,7	11,7	12,2	12,2	11,9	12,2	12,2
Femmes	11,1	11,5	11,0	11,5	11,6	11,3	11,3	11,3
Ensemble	12,3	12,5	11,6	12,1	12,1	11,8	12,0	12,0
Gendarmerie								
Hommes	17,1	17,1	16,6	16,3	16,2	16,4	16,3	16,0
Femmes	9,1	9,5	9,5	9,7	9,8	10,8	10,7	10,6
Ensemble	15,8	15,8	15,3	15,1	14,9	15,3	15,1	14,8

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2021 ; gendarmerie, ensemble des militaires en activité, non-activité et détachés, hors élèves.

1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités

L'âge moyen d'accès aux responsabilités de commandement varie en fonction des politiques des ressources humaines de chaque force armée.

Tableau 13 - Âge moyen dans le niveau de responsabilités en 2021

	Commandant de régiment, de base aérienne, de grand commandement à terre marine	Âge moyen de nomination dans le 1er grade d'officier général en 2021
Terre	45 ans	53 ans 1 mois
Marine	45 ans	52 ans
Air	47 ans 2 mois	52 ans 5 mois
Gendarmerie	46 ans 7 mois	54 ans 5 mois

Sources : réponses des armées et de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.
Champ : âge moyen dans le niveau de responsabilité des officiers des forces armées en situation de commandement au 1er août 2021.

1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7e rapport[23] du Haut Comité (2013).

Le taux de féminisation, porté en particulier par la féminisation de la gendarmerie et par une ouverture plus large à tous les métiers, a évolué significativement depuis les années 2000 (9,1 % en 2000) pour atteindre le taux de 17,7 % en 2021 (17,3 % en 2020). L'augmentation moyenne de ce taux, par année, était de 0,6 point entre 2001 et 2010 alors qu'il est de 0,2 point entre 2011 et 2021.

La ministre des armées a dévoilé en mars 2019 un plan mixité visant à favoriser l'attractivité de l'institution, à fidéliser les femmes militaires pour éviter qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution faute de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée et à valoriser l'image des femmes dans les armées.

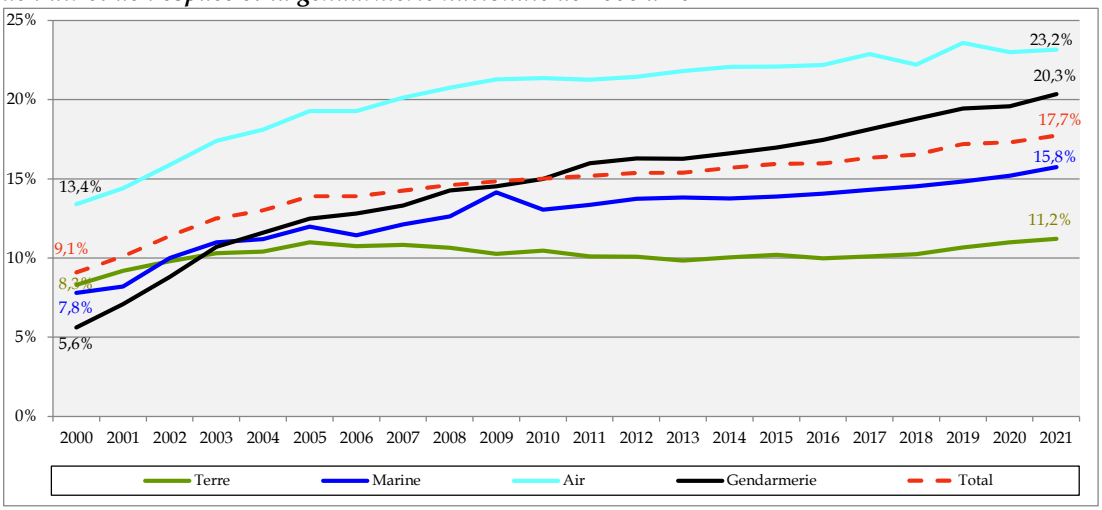
Sur le seul périmètre du ministère des armées, le taux de féminisation est de 16,5 % en 2021[24] (16,3 % en 2020 et 15,9 % en 2019), soit 11,2 % dans l'armée de terre, 15,8 % dans la marine nationale et 23,2 % dans l'armée de l'air et de l'espace.
Dans la gendarmerie, le taux de féminisation s'établit en 2021 à 20,3 % contre 19,6 % en 2020 et 19,5 % en 2019.

Il existe de forts contrastes suivant la force armée ou le service : depuis 2003, le taux de féminisation croit régulièrement dans la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale tandis qu'il est resté globalement stable dans l'armée de terre jusqu'en 2018 mais a connu une hausse de 1 point entre 2018 et 2021 pour atteindre 11,2 %. Les taux de féminisation au sein du SCA et du SSA sont respectivement de 33,4 % et de 62 %.

[23] HCECM, 7e rapport thématique, *Les femmes dans les forces armées françaises*, juin 2013.
[24] DRH-MD, *Tableau de bord de la féminisation des armées*, octobre 2021.

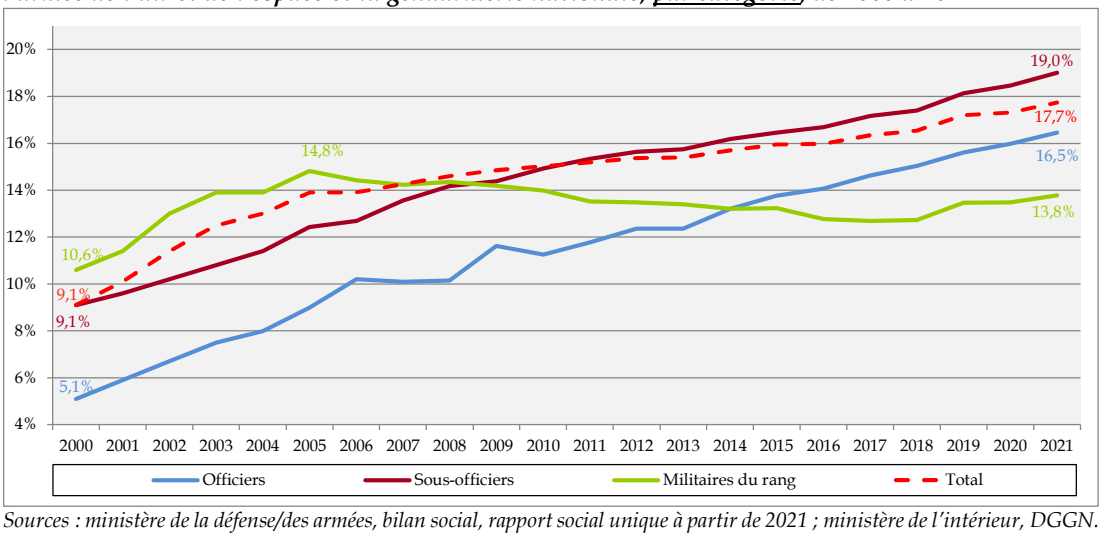
Les contrastes s'observent également dans les spécialités occupées par les femmes. Les militaires féminins sont par exemple sous-représentés dans les spécialités telles que « combat de l'infanterie[25] » (armée de terre), « fusiliers marins[26] » (marine nationale) et chez les officiers navigants de l'armée de l'air et de l'espace[27]. D'autres spécialités comme « gestion des ressources humaines » dans les armées[28] et « militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées[29] » connaissent un très fort taux de féminisation.

Graphique 9 - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale de 2000 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; ministère de l'intérieur, DGGN.
Champ : ensemble des femmes militaires.

Graphique 9bis - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale, par catégorie, de 2000 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; ministère de l'intérieur, DGGN.
Champ : ensemble des femmes militaires (hors volontaires).

25 La spécialité combat de l'infanterie de l'armée de terre comprend 1,4 % de femmes en 2021 contre 0,9 % en 2020.
26 Le personnel féminin représente 0,8 % des effectifs de fusiliers marins en 2021 tout comme en 2020.
27 5,4 % des officiers du personnel navigant sont des femmes en 2021 (4,6 % en 2020).
28 Dans la marine, par exemple, 56,4 % des officiers mariniers de la spécialité assistant de commandement, gestion des ressources humaines et comptable-logisticien (ASCOM GESTRH COMLOG) sont des femmes en 2021 (55,2 % en 2020).
29 73,5 % des MITHA sous-officiers sont des femmes en 2021 (72,8 % en 2020).

En comparaison, la fonction publique se caractérise par une population fortement féminisée.
En 2020, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 57 % de femmes contre 46 % dans le secteur privé. Ces taux atteignaient respectivement 56,6 % en 2019 et 56 % en 2018.

Tableau 14 - Évolution du taux de féminisation, par catégorie, dans la fonction publique et le secteur privé de 2017 à 2020 (au 31 décembre) – en %

	Catégorie A *dont A+*				Catégorie B				Catégorie C				**Total**			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
FPE	62,1 *39,6*	62,4 *40,1*	62,7 *40,7*	63,0 *41,0*	41,8	42,0	41,5	42,0	54,0	55,2	57,3	57,0	**55,6**	**56,0**	**56,6**	**57,0**
FPT	62,2 *51,0*	62,4 *51,2*	69,2 *51,7*	69,0 *52,0*	63,4	63,6	57,0	57,0	60,8	60,7	60,6	61,0	**61,3**	**61,3**	**61,3**	**61,0**
FPH	74,8 *48,6*	74,8 *49,1*	75,3 *53,2*	76,0 *55,0*	82,1	82,6	82,2	81,0	78,4	78,7	78,8	78,0	**77,8**	**78,0**	**78,0**	**78,0**
Privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**45,6**	**46,2**	**46,3**	**46**

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.4-1) ; questionnaire du Haut Comité adressé à la DGAFP.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS

Selon les données transmises au Haut Comité par les forces armées, on observe qu'il existe une forte disparité de niveau de qualification détenu en fonction de la catégorie de personnel.
Les officiers sont majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur tandis que les sous-officiers, militaires du rang et volontaires de la gendarmerie sont bacheliers.

Le niveau d'étude des gendarmes adjoints volontaires reste plus élevé que celui des militaires du rang dans les armées : 82,6 % d'entre eux sont titulaires au minimum du bac contre 53,2 % des militaires du rang.

Tableau 15 - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées en 2021

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang TAM	GAV gendarmerie	**Ensemble**
Diplôme supérieur	69,3 %	24,7 %	5,8 %	10,5 %	**23,8** %
Baccalauréat	25,3 %	55,8 %	47,3 %	72,2 %	**50,6** %
CAP-BEP Sans diplôme	5,4 %	19,5 %	46,9 %	17,5 %	**25,6** %

Source : questionnaire du HCECM.
Champ : terre, marine, air et gendarmerie ; militaires officiers, sous-officiers ou officiers mariniers, militaires du rang et volontaires de la gendarmerie.
Nota : les militaires dont le diplôme le plus élevé est répertorié comme étant « inconnu » dans les SIRH ne sont pas pris en compte.

72,4 % des militaires ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 90 % des fonctionnaires de l'État et 62 % des salariés du secteur privé. Parmi les militaires du rang des armées, près de 53,4 % ont un baccalauréat ou un diplôme supérieur mais 17,3 % n'ont aucun diplôme.
Pour ces derniers l'aide à la reconversion est déterminante.

La physionomie des niveaux de diplôme au recrutement est liée aux conditions de candidature des différents statuts et corps.

Tableau 15 bis - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées recrutés par voie externe en 2021

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang TAM	GAV gendarmerie	**Ensemble**
Bac +5 (et +)	45,5 %	1,6 %	0,2 %	0,5 %	**2,2 %**
Bac +3 / +4	13,3 %	11,8 %	2,1 %	3,3 %	**5 %**
Bac +2	31,4 %	13,4 %	3,8 %	9,2 %	**8,1 %**
Baccalauréat	9,6 %	73,1 %	47,2 %	72,2 %	**57 %**
CAP-BEP	0,1 %	0 %	29,3 %	14,8 %	**18,5 %**
Sans diplôme/BEPC	0,1 %	0,1 %	17,3%	0 %	**9,2 %**

Source : questionnaire du HCECM.
Champ : terre, marine, air et gendarmerie ; militaires officiers, sous-officiers ou officiers mariniers, militaires du rang et volontaires de la gendarmerie issus du recrutement externe.
Nota : les militaires dont le diplôme le plus élevé est répertorié comme étant « inconnu » dans les SIRH ne sont pas pris en compte.

Tableau 16 - Diplôme détenu par les agents de la fonction publique de l'État et les salariés du secteur privé en 2020

	Agents de la fonction publique de l'État	Salariés du secteur privé
Diplôme supérieur	75 %	41 %
Baccalauréat	15 %	21 %
Inférieur au baccalauréat	10 %	38 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.8-1, éditons successives.
Champ : France (hors Mayotte). Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en année révolue au 31 décembre 2020.

2. RÉSERVES

La professionnalisation des forces armées à la fin des années 1990 a conduit à une profonde rénovation des obligations de service national, ainsi que des dispositifs de réserves qui en découlent[30].

À un modèle de réserve de masse, reposant sur un contingent de plusieurs millions d'anciens appelés, se substitue une réserve d'emploi, reposant sur trois dispositifs complémentaires.

La réserve militaire a ainsi pour objet :

- de renforcer les capacités des forces armées et formations rattachées dont elle est une des composantes pour la protection du territoire national, comme dans le cadre des opérations extérieures,
- d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au maintien du lien entre la Nation et son armée.

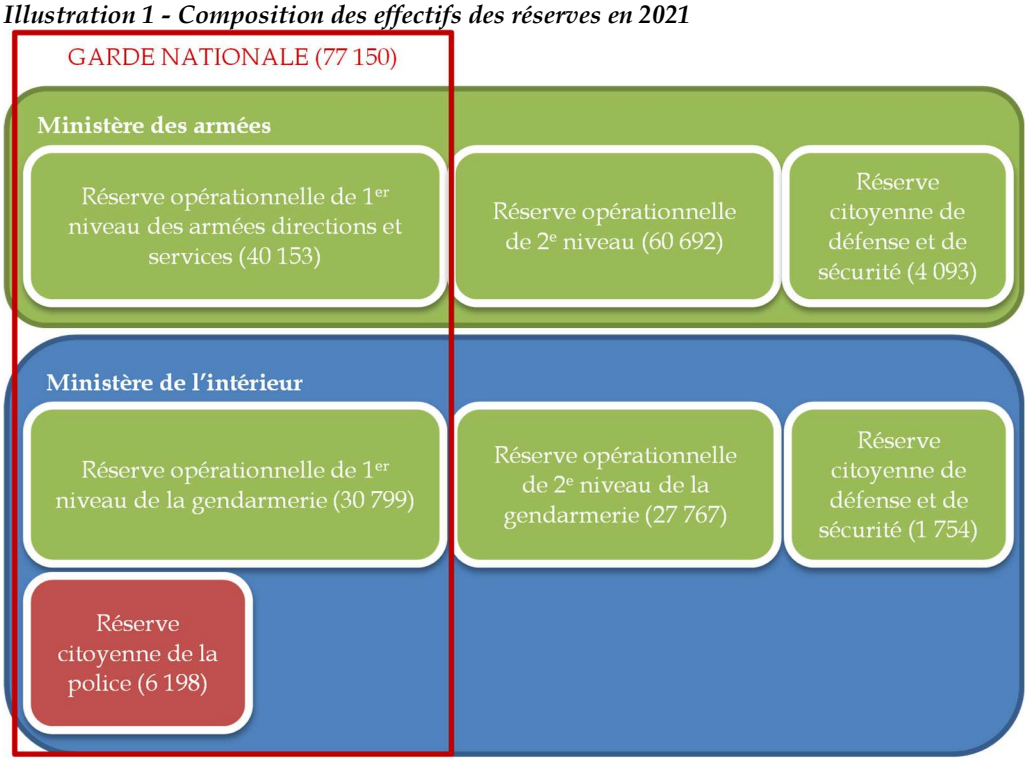
Elle est constituée :

- d'une réserve opérationnelle comprenant :
  - les volontaires qui ont souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle auprès de l'autorité militaire, réserve opérationnelle de 1er niveau (RO1),
  - les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, réserve opérationnelle de 2e niveau (RO2) ;
- d'une réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS)[31].

[30] Loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense et loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 modifiant la loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, désormais codifiées dans la partie 4, livre II du code de la défense.

[31] Nouvelle appellation de la réserve citoyenne, utilisée depuis 2016, pour éviter toute confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale (voir page 48).

Illustration 1 - Composition des effectifs des réserves en 2021



Source : secrétariat général de la garde nationale (SGGN).
Champ : pour le ministère des armées : terre, marine, air, DGA, SCA, SSA, SEO, SID.

2.1 LA GARDE NATIONALE

Après l'attentat de Nice du 14 juillet 2016, le Président de la République a annoncé la création d'une garde nationale appelée à constituer une « *force territoriale bâtie à partir des réserves militaires et de sécurité des ministères de la défense et de l'intérieur*[32]. »

Le 13 octobre 2016, le décret n° 2016-1364 a créé la garde nationale. L'objectif défini est de former à terme une garde nationale de 85 000 réservistes en 2018 répartis entre les armées (40 000), la gendarmerie (40 000) et la police (5 000).

Fin 2021, la garde nationale est composée de 77 150 personnes, soit 638 réservistes de plus qu'en 2020.

Ces réservistes relèvent :

- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées dépendant du ministre des armées et regroupant 40 153 réservistes (41 167 en 2020 et 41 047 en 2019) ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale qui regroupe 30 799 militaires (28 716 en 2020 et 29 183 en 2019) ;
- de la réserve civile de la police nationale composée de 6 198 agents (6 629 en 2020 et 6 785 en 2019).

La loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025[33] a prévu de nombreuses mesures pour attirer et fidéliser les réservistes après celles définies en 2017 :

- autorisation d'absence pour le salarié réserviste portée à 8 jours au lieu de 5 avec toutefois une dérogation pour les entreprises de moins de 250 salariés (modification de l'article L3142-89 du code du travail) ;

[32] Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.
[33] Loi n° 2018-607 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018.

- création d'un don de jours de repos au bénéfice du salarié réserviste opérationnel pour lui permettre d'effectuer une période de réserve. Le don est anonyme et sans contrepartie (création de l'article L3142-94-1 du code du travail) ;
- augmentation du nombre de jours de réserve par année civile ;
- augmentation de la limite d'âge de 10 ans pour les réservistes spécialistes ;
- amélioration de la couverture sociale.

2.2 LES RÉSERVES

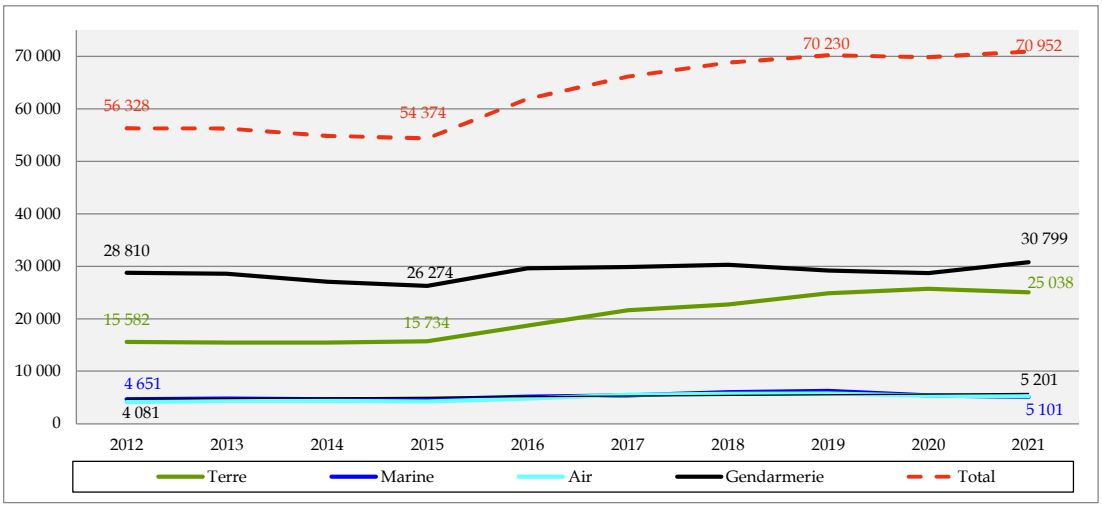
2.2.1 La réserve opérationnelle de 1er niveau

La réserve opérationnelle de premier niveau, ou d'emploi, regroupe des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR).

En 2021, elle regroupe 70 952 réservistes, dont 35 340 servent au profit des armées, 4 813 dans les services et 30 799 dans la gendarmerie. Ils sont passés de 54 374 en 2015 à 70 952 en 2021.

Parmi les réservistes opérationnels de 1er niveau, 22,4 % sont des femmes (21,6 % en 2020 et 21 % en 2019), et 34 % sont d'anciens militaires (29,6 % d'hommes et 4,3 % de femmes).

Graphique 10 – Évolution, par force armée, des effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau de 2012 à 2021



Source : secrétariat général de la garde nationale.
Champ : réservistes opérationnels (RO1) des forces armées et services.

Tableau 17 - Évolution des effectifs militaires dans la réserve opérationnelle de premier niveau, par catégorie

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	DGA	SCA	SID	**Total**
Officier	2016	4 157	1 522	1 236	1 786	1 554	33	95	446	-	**10 829**
	2017	4 321	1 572	1 329	1 837	1 583	39	95	469	-	**11 245**
	2018	4 642	1 700	1 387	1 917	1 582	47	78	533	131	**12 017**
	2019	4 876	1 791	1 454	1 884	1 630	48	78	524	18	**12 303**
	2020	4 870	1 668	1 410	1 936	1 842	45	68	462	19	**12 320**
	2021	4 832	1 648	1 346	1 901	1 862	50	69	422	22	**12 152**
Sous-officier	2016	4 788	2 219	1 863	12 661	1 347	33	-	1	-	**22 912**
	2017	5 572	2 490	2 044	13 423	1 391	45	-	-	-	**24 965**
	2018	6 098	2 801	2 195	13 930	1 461	62	-	-	93	**26 640**
	2019	6 447	3 053	2 317	22 623	1 684	67	-	-	-	**36 191**
	2020	6 635	2 773	2 328	21 302	2 095	69	-	-	-	**35 202**
	2021	6 624	2 647	2 183	20 725	2 192	69	42	-	-	**34 482**
MDR / GAV	2016	9 806	1 440	1 716	15 160	26	21	-	-	-	**28 169**
	2017	11 775	1 336	2 181	14 587	24	46	-	-	-	**29 949**
	2018	11 988	1 502	2 115	14 441	31	77	-	-	6	**30 160**
	2019	13 562	1 408	1 988	4 676	11	91	-	-	-	**21 736**
	2020	14 259	936	1 589	5 478	15	84	-	-	-	**22 361**
	2021	13 582	806	1 672	8 173	16	65	4	-	-	**24 318**
Total	2016	18 751	5 181	4 815	29 607	2 927	87	95	447	-	**61 910**
	2017	21 668	5 398	5 554	29 847	2 998	130	95	469	-	**66 159**
	2018	22 728	6 003	5 697	30 288	3 074	186	78	533	230	**68 817**
	2019	24 885	6 252	5 759	29 183	3 325	206	78	524	18	**70 230**
	2020	25 764	5 377	5 327	28 716	3 952	198	68	462	19	**69 883**
	2021	25 038	5 101	5 201	30 799	4 070	184	115	422	22	**70 952**

Source : secrétariat général de la garde nationale.
Champ : réservistes opérationnels (RO1) des forces armées et services.

La limite de durée des périodes d'activité effectuées au titre d'un ESR est passée à 60 jours par année civile en 2018[34]. En fonction des besoins, le code de la défense autorise des dépassements pouvant aller jusqu'à 210 jours pour des emplois présentant un intérêt national ou international.

En 2021, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 28,6 journées d'activité (28,6 en 2020, 30 en 2019 et 30,9 en 2018) : l'activité des réservistes opérationnels reste stable, entre 2020 et 2021, et toujours à un haut niveau.
La baisse constatée en 2020 et 2021 s'explique, selon les armées, par les effets de la crise sanitaire ayant entraîné la non convocation des réservistes pendant plusieurs mois, le gel de certaines activités (JDC, salons, …) et des restrictions budgétaires.

Au sein du ministère des armées, la grande majorité des catégories de militaires voient cependant leurs taux d'activité augmentés en 2021 par rapport à 2020.

L'inverse est cependant constaté dans de rares exceptions :
- le SEO : les officiers (50 jours en 2021 contre 53,9 jours en 2020) et les militaires du rang (12,6 jours en 2021 contre 13,5 jours en 2020) ;
- le SSA : les militaires du rang (26,7 jours en 2021 contre 32.3 jours en 2020).

[34] Article 16 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025, codifié à l'article L4221-6 du code de la défense.

Au sein de la gendarmerie nationale, le taux moyen d'activité continue d'augmenter pour les officiers (24,4 jours en 2021 contre 21 jours en 2020), celui des sous-officiers repart à la baisse (23,3 jours en 2021 contre 26,1 jours en 2020) et celui des GAV poursuit sa chute[35] passant de 34 jours en 2019 à 14,4 jours en 2021.

Tableau 18 – Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels de premier niveau (en jours/homme)

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	DGA	SCA
Officier	2016	40,0	29,0	34,8	23,2	21,0	50,0	15,6	30,0
	2017	46,0	30,0	40,0	29,0	19,0	50,0	11,0	30,0
	2018	49,3	32,9	43,3	21,7	20,3	60,8	18,9	32,9
	2019	54	34	46	18	24	68	22	38
	2020	40,8	29,3	41,1	21	22,9	53,9	15,3	31,3
	2021	47,1	30,7	44,3	24,4	24,8	50	21,6	31,7
Sous-officier	2016	44,0	37,0	33,3	35,2	23,0	36,0	-	-
	2017	49,0	39,0	40,0	40,0	23,0	35,5	-	-
	2018	52,0	42,6	46,5	28,2	27,2	33,0	-	-
	2019	57	46	49	13	27	39	-	-
	2020	44,2	37,8	39,3	26,1	26,3	31,7	-	-
	2021	48,5	40,6	39,7	23,3	27,1	37,6	36,5	-
Militaire du rang ou gendarme adjoint volontaire	2016	28,0	21,0	21,4	19,8	12,0	12,0	-	-
	2017	29,0	27,0	27,0	27,0	16,0	9,0	-	-
	2018	28,0	26,7	27,9	19,3	5,0	21,0	-	-
	2019	30	30	28	34	22	20	-	-
	2020	24,8	21,9	18	15,6	32,3	13,5	-	-
	2021	25,3	22,2	22,3	14,4	26,7	12,6	-	-

Source : secrétariat général de la garde nationale.
Commentaire : le taux d'activité par an et par réserviste : nombre total de jours d'activité effectués par rapport au nombre total de réservistes sous contrat. Le nombre de jours d'activité effectués : nombre de jours d'activité effectués réellement et finalisés, exceptées les alertes « guépard » et les reprises d'activité.

2.2.2 La réserve opérationnelle de 2e niveau

La réserve opérationnelle de deuxième niveau, ou de disponibilité, se compose d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service.

Elle regroupe, en 2021, 88 459 anciens militaires (93 910 en 2020) dont 60 692 sont issus du ministère des armées et 27 767 de la gendarmerie nationale.

2.2.3 La réserve citoyenne de défense et de sécurité

La réserve citoyenne de défense et de sécurité ouvre la possibilité à des citoyens d'apporter ponctuellement leur expertise ou de participer au rayonnement des forces sans condition d'âge ou d'aptitude médicale particulière. Les réservistes citoyens font l'objet d'un agrément et agissent en qualité de collaborateur occasionnel du service public à titre bénévole.

Les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont 5 847 en 2021, dont 4 093 au sein du ministère des armées (notamment 2 214 dans l'armée de terre, 468 dans la marine et 1 183 dans l'armée de l'air et de l'espace) et 1 754 dans la gendarmerie.

[35] Chute s'expliquant notamment par une politique d'augmentation du seuil de compétence des GAV de réserve leur permettant d'accéder au corps des sous-officiers de réserve depuis 2019.

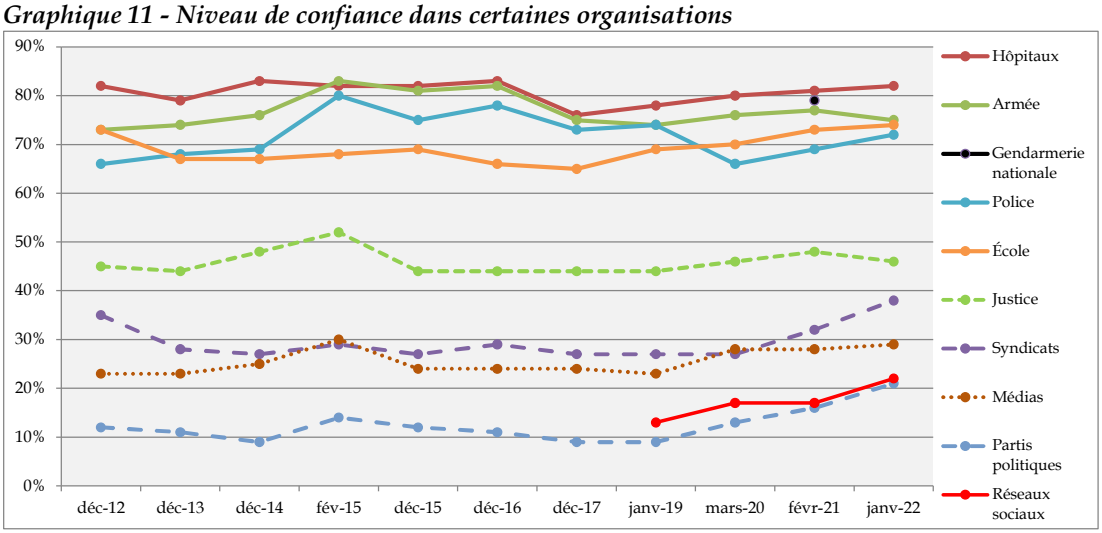
3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11e rapport thématique[36], la façon dont les forces armées sont perçues dans l'opinion n'est pas sans conséquence sur leur attractivité. Tout en étant conscient des limites d'interprétation des sondages, le Haut Comité s'attache à observer, dans la durée, les tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre externe DICoD-Harris Interactive[37] d'octobre 2022 présente l'image des armées qui bénéficie toujours d'un très haut niveau dans l'opinion française (82 % en 2022 tout comme en 2021, contre 81 % en 2020).

Le baromètre annuel[38] de la confiance politique réalisé par le centre d'études de la vie politique de SciencesPo (CEVIPOF) et « OPINIONWAY », montre que l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un très haut niveau de confiance. Plus de trois français sur quatre ont confiance dans les armées (75% en 2022 contre 77 % en 2021).
Ce taux n'a jamais été inférieur à 73 % et atteignant des taux supérieurs à 80 % après les attentats de 2015.

Graphique 11 - Niveau de confiance dans certaines organisations



Source : CEVIPOF, vagues successives.
Champ : échantillon représentatif.
Question 25 : Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes ? Synthèse des réponses « très confiance » et « plutôt confiance ».

Enfin, selon le sondage ODOXA BACKBONE[39] publié le 10 novembre 2022, 86 % des Français ont une bonne opinion des militaires (87 % en juillet 2022 et en juillet 2018).

4. INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE

La journée défense et citoyenneté (JDC) permet de donner à chaque jeune Français une information sur les parcours professionnels dans les forces armées.

En 2021, au terme de cette étape du parcours citoyen, 194 200 jeunes sur les 919 185 qui y ont participé, soit 21,1 % (19,2 % en 2020), ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières

[36] HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 29 et s.
[37] La DICoD a conduit du 25 octobre au 3 novembre 2022 une nouvelle vague de son baromètre annuel d'image des armées auprès d'un échantillon de 5 274 personnes, représentatif des Français de 15 ans et plus.
[38] Étude réalisée entre le 27 avril et le 23 mai 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 5 979 personnes inscrites sur les listes électorales.
[39] Enquête réalisée le 9 novembre 2022, pour *Le Figaro*, « les Français, le patriotisme et l'armée à l'occasion de l'armistice du 11 novembre », sur un échantillon de 1 005 Français représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

de la défense : 26,7 % à une JDC « adaptée »[40] (21,9 % en 2020) et 17,4 % à une JDC « en ligne »[41] (10 % en 2020).

L'année 2021 est donc marquée par une légère augmentation malgré l'absence de JDC « classique »[42]

L'attrait des jeunes pour la défense reste cependant très fort à la lecture du baromètre « les jeunes et le ministère des Armées » réalisé par la DICoD en novembre 2021[43].

88 % (4 points de plus qu'en mai 2020) des 15-29 ans interrogés disent avoir une bonne image de l'armée française et 39 % déclarent qu'ils pourraient envisager de travailler pour le ministère des armées en tant que militaire (6 points de plus que la dernière enquête).

5. MESURE DU MORAL

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur produit par la mission d'aide au pilotage (MAP) du ministère des armées, placée auprès du secrétariat général pour l'administration (SGA), et portant sur plusieurs domaines qui concourent à la condition militaire.

Si le recueil des données et le calcul de l'indicateur de mesure du moral (I2M) sont, par nature, complexes, l'I2M est un outil important pour appréhender par armée, service et catégorie hiérarchique le degré de satisfaction des militaires ainsi que son évolution dans le temps[44].

L'indicateur de mesure du moral (I2M) dans les armées, qui est davantage pour le Haut Comité un indicateur de qualité de vie au travail (QVT), rend compte en 2021 de constats similaires à ceux relevés en 2020.

---

40 D'une durée de 3h30 au lieu de 8h (le déjeuner a été supprimé pour raison sanitaire), la JDC est recentrée sur les modules Défense, prise en charge par un seul animateur au lieu de deux, afin de limiter les contributions des forces armées, dans un contexte difficile pour elles. Les volets citoyenneté ont été mis à disposition des appelés sur le site majdc.fr.

41 À compter du 23 novembre 2020, il est possible de réaliser sa JDC en ligne sur le site majdc.fr. D'une durée de 1h30, elle se compose de 3 modules sous forme de vidéo et d'un clip d'information sur les dispositifs de formation et d'engagement.

42 Encadrée par deux animateurs militaires et deux agents de la direction du service national et de la jeunesse, cette JDC se déroule sur une journée complète.

43 Note n° 0001D21023647/DICoD/2AO du 29 novembre 2021 relative au baromètre « les jeunes et le ministère des Armées », pages 6 et 7. Interviews réalisées du 27 octobre 2021 au 1er novembre 2021.

44 Les populations interrogées dans le cadre de l'I2M étant différentes d'un semestre à l'autre, il convient de rester prudent dans les comparaisons. Une tendance ministérielle peut toutefois être dégagée.

Tableau 19 – Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2021, par armée et par catégorie

		Motifs de satisfaction			Motifs d'insatisfaction		
		Terre	Marine	Air	Terre	Marine	Air
Conditions de travail	Relations avec les subordonnés	Tous	Tous	Tous			
	Relations avec les supérieurs			Officiers MdR			
	Relations avec les autres armées/directions/services	Tous	Équipages	Sous-off. MdR			
	Adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance	Tous					
	Responsabilités		Officiers Off-mar.	Sous-off.			
	Intérêt du travail		Officiers				
	Moyens humains				Officiers Sous-off.	Off-mar.	Officiers Sous-off.
	Moyens matériels					Équipages	
Conditions de vie	Affectation géographique		Off-mar. Équipages				
	Logement				Tous	Tous.	Officiers Sous-off.
	Hébergement				Officiers	Officiers	Officiers MdR
	Rémunération				Sous-off. MdR	Off-mar.	Sous-off. MdR
	Soutien social					Officiers	
	Alimentation						MdR
Environnement	Possibilités d'expression			Officiers			
	Communication interne				MdR	Équipages	

Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2021.
Champ : échantillon représentatif de militaires des armées (terre, marine et air) interrogés dans le cadre de l'I2M. Motifs de satisfaction et d'insatisfaction les plus couramment cités parmi les 33 items, indépendamment de leur influence sur le moral.

Pour le deuxième semestre 2021, tout comme les années précédentes, ce sont les aspects liés aux « conditions de travail[45] » qui donnent le plus satisfaction, ainsi que l'affectation géographique (domaine « conditions de vie ») et la possibilité d'expression (domaine « environnement »).
Les relations humaines, l'adhésion aux valeurs et la fierté d'appartenance aux armées, les responsabilités ainsi que l'intérêt et l'utilité des missions sont perçus comme étant particulièrement positifs.

Le logement et l'hébergement restent sources d'insatisfaction, notamment pour les officiers. D'une manière générale, les questions liées aux conditions de vie sont celles qui influent négativement sur le moral de l'ensemble des catégories de militaires.

En 2021, les aspects liés au « parcours professionnel » ne sont plus évoqués (formation, progression professionnelle, possibilité de reconversion, notation et mobilité géographique) : la notation était considérée comme un motif de satisfaction pour les militaires du rang de l'armée de terre en 2020.

[45] Les conditions de travail regroupent les items : moyens humains, utilité du travail, intérêt du travail, responsabilités, adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance, relations avec les autres armées/directions/services, relations avec les supérieurs, relations avec les subordonnés.

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Les normes de déploiement en opérations extérieures

Dans l'armée de terre, les unités élémentaires effectuent des projections d'une durée de quatre mois. Le personnel servant sur des postes en individuel inséré au sein des états-majors ou dans les structures multinationales des Nations-Unies ou de l'OTAN (poste de commandement interarmées de théâtre de la bande sahélo-saharienne, MINUSMA, FINUL…) est projeté le plus souvent pour des mandats de 6 mois. Des adaptations peuvent être apportées pour certains viviers critiques dans les fonctions opérationnelles particulièrement sollicitées (aéro-combat, maintenance, renseignement). La durée des mandats peut alors être réduite à trois, voire deux mois.

Les deux divisions SCORPION (DIV) de l'armée de terre[46] fonctionnent selon un cycle à deux temps de 12 mois chacun :

- un premier temps consacré à la projection sur les engagements majeurs nécessitant une phase de préparation spécifique et une phase de remise en condition adaptée ;
- un deuxième temps principalement dédié à la préparation opérationnelle métier (PO - M), à la préparation opérationnelle interarmes (PO-IA), aux alertes et au territoire national (TN). L'engagement sur le territoire national est toutefois permanent et adapté dans son volume à chaque phase du cycle.

Le cycle des brigades interarmes (BIA) est, quant à lui, organisé en 6 phases de 4 mois, chacune marquée par des dominantes : engagement TN – POIA, ENU (échelon national d'urgence), MCD (missions de courte durée) – engagement TN – MCF (mise en condition finale) – projection OPEX – remise en condition.

Le principe général pour la division et la BIA dans son cycle de projection en OPEX et en MCD est de s'efforcer d'armer toutes les missions confiées (l'autoportage[47]) à l'exception des missions sollicitant des matériels spécifiques (LECLERC, véhicule blindé de combat d'infanterie, etc.) ou des capacités uniques (OEFOT, troupes aéroportées, etc.). Les commandements spécialisés (COMLOG, COMMF, COMRENS, COMSIC)[48] sont par nature en « autoportage ».
Les désignations des régiments pour les opérations extérieures (OPEX) sont réalisées idéalement 12 mois et au moins 8 mois avant la projection. Pour les MCD, l'objectif est de désigner les unités au moins 8 mois avant la projection.

Pour être projetés, les engagés volontaires de l'armée de Terre (EVAT) doivent remplir des conditions minimales de formation (FGI + FTS effectuées, CP obtenu et MCF effectuée)[49] et aucune projection ne peut être réalisée durant la période probatoire. Les cadres doivent détenir la qualification correspondant à l'emploi décrit dans le tableau des effectifs (TE) (BSAT et BSTAT[50] notamment pour les sous-officiers).
La crise sanitaire n'a pas eu d'impact significatif sur les projections.

---

46 L'armée de terre se repose sur 12 commandements de niveau divisionnaire produisant les effets opérationnels de celle-ci. La force Scorpion se compose de la 1e division (Besançon) et de la 3e division (Marseille).

47 Chaque unité est autonome pour remplir sa mission. Donc la DIV et la BIA ont pour objectif de remplir leurs missions avec les moyens dont elles disposent.

48 Commandement de la force logistique terrestre - Commandement de la maintenance des forces terrestres – Commandement du renseignement des forces terrestres – Commandement des systèmes d'information et de communication.

49 Formation générale initiale – Formation technique de spécialité – Certificat pratique – Mise en condition finale.

50 Brevet de spécialiste de l'armée de terre – brevet supérieur de technicien de l'armée de terre.

Dans la marine nationale, il n'y a pas de norme d'activité individuelle liée aux opérations extérieures. Toute unité, une fois qu'elle est qualifiée « opérationnelle », est déployable sur ordre. En moyenne, les marins des unités embarquées et opérationnelles sont hors du port base quatre mois par an.

Dans l'armée de l'air et de l'espace, le rythme des déploiements opérationnels des unités ou du personnel en isolé n'est théoriquement pas normé. Il est à noter que certaines opérations sont conduites depuis les bases aériennes de la métropole bien que n'étant pas considérées comme OPEX.
Cependant, pour certaines spécialités sous tension (ex : personnel navigant chasse/transport, opérateurs drones, contrôleurs, personnel renseignement), les durées de mandats sont toutefois limitées et adaptées afin de permettre d'une part aux personnels de se régénérer et d'autre part de répondre aux multiples besoins opérationnels en métropole, en outre-mer ou à l'étranger.

Le volume global de personnel projeté a légèrement baissé en raison notamment d'une réduction d'activité sur le théâtre CHAMMAL au Levant. Cette situation ne préjuge pas d'une baisse d'activité pour le personnel qui a par ailleurs été sollicité afin de combler en partie la dette organique occasionnée par les restrictions liées à la crise sanitaire.
En effet, les tensions restent importantes et le taux d'engagement global ne faiblit pas, le personnel de l'armée de l'air et de l'espace étant autant sollicité pour tenir les postures permanentes, contribuer à la tenue des contrats opérationnels en métropole et ailleurs tout en accentuant les activités de formation, d'entrainement et de préparation opérationnelle.
La difficulté constatée en 2020 concernant l'armement des postes en OPEX pour les officiers supérieurs a tendance à s'accentuer en 2021 pour de multiples raisons (ex : viviers restreints ou disséminés, durée des mandats incompatibles pour le fonctionnement des unités ou états-majors, usures du personnel, etc.).

Dans la gendarmerie nationale, les projections se font soit sur la base d'une affectation au GOPEX[51] (26 officiers et 12 sous-officiers), soit dans le cadre de la ressource OPEX pour les missions de courte durée. Les personnels affectés au GOPEX sont déployés sur des missions de longue durée en moyenne d'une année qui peut être renouvelée une à deux fois. Les personnels de la ressource OPEX missions de courte durée sont déployés pour des missions pouvant aller de quelques jours à 9 mois maximum.

Le service de l'énergie opérationnelle (SEO) n'effectue généralement pas de mission en unité constituée. La durée des projections des militaires du SEO est de quatre mois, avec huit mois minimum entre deux OPEX ou MCD ; un départ en OPEX ou en MCD, au moins, est réalisé au cours du premier contrat de 5 ans.

Le déploiement en dehors du territoire métropolitain ne recouvre qu'une partie de l'engagement des armées car ces dernières sont également sollicitées par les missions de protection des populations et du territoire national (cf. § 1.2 ci-après) et celles réalisées à l'étranger et en dehors du territoire métropolitain sans relever de la catégorie des opérations extérieures.

21 350 militaires relevant du ministère des armées (effectifs moyens mensuels) servent hors du territoire métropolitain (21 089 en 2020) :

- 7 973 sont déployés en OPEX,
- 13 377 sont stationnés hors du territoire métropolitain (missions de courte durée et permanents, des forces de présence et forces de souveraineté).

Dans la gendarmerie, 65 militaires (29 officiers et 36 sous-officiers) ont été présents, en moyenne sur l'année, sur des théâtres d'opérations extérieures, notamment au sein des détachements prévôtaux.

[51] Le groupement des opérations extérieures (GOPEX) est constitué d'un personnel permettant à la gendarmerie nationale de détenir une capacité de projection en tout temps et en tout lieu au profit des instances internationales (ONU, Union européenne, …).

Tableau 20 - Personnel des armées déployé en OPEX et stationné hors du territoire métropolitain

	Effectifs moyens mensuels instantanés en OPEX	% des effectifs militaires en OPEX	Effectifs moyens mensuels instantanés stationnés hors du territoire métropolitain, hors OPEX, hors SMA	% des effectifs militaires hors du territoire métropolitain	**Total des effectifs moyens mensuels servant hors du territoire métropolitain**
2012	7 771	3,6 %	11 834	5,9 %	**19 605**
2013	9 657	4,6 %	11 732	5,6 %	**21 389**
2014	9 034	4,4 %	11 111	5,5 %	**20 145**
2015	8 160	4,1 %	10 348	5,2 %	**18 508**
2016	8 207	4,1 %	10 808	5,4 %	**19 015**
2017	7 678	3,8 %	10 929	5,4 %	**18 607**
2018	7 532	3,7 %	13 064	6,5 %	**20 596**
2019	7 464	3,7 %	13 132	6,5 %	**20 596**
2020	7 810	3,9 %	13 279	6,6 %	**21 089**
2021	7 973	3,9%	13 377	6,6 %	**21 350**

Source : EMA.
Champ : militaires des forces armées et services placés sous le contrôle opérationnel du CEMA.

Le taux de féminisation des militaires engagés en missions extérieures en 2021 atteint 9,5 % des effectifs soit le taux le plus élevé observé par le HCECM depuis sa création (5,5 % en 2007).

Tableau 21 – Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2012 à 2021

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6,7 %	7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %	8,0 %	8,7 %	8,6 %	9,5 %

Source : direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), tableau de bord de la féminisation des armées.
Champ : terre, marine, air, SSA, hors gendarmerie. OPEX, missions de courte durée, forces en présence et embarquements.
Effectifs arrêtés le 1er octobre de chaque année.

En 2021, les effectifs de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de l'espace, de la marine nationale et de la gendarmerie nationale déployés en OPEX et MCD (41 810) représentaient 14,5 % des effectifs (287 866 ETPT).

Tableau 22 –Nombre de militaires déployés en OPEX et mission de courte durée (MCD)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
en OPEX	n.d.	31 315	26 770	23 981	23 717	24 533	24 280	24 880	24 604	27 156
en MCD	n.d.	8 102	8 472	6 500	6 219	7 094	7 118	7 355	7 398	14 654
en MISSOPS(*)	96	235	296	816	845	95	53	74	199	n.d.
Total	**32 367**	**39 652**	**35 538**	**31 297**	**30 781**	**31 722**	**31 451**	**32 309**	**32 201**	**41 810**

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.
Champs :
- militaires déployés : terre, air, marine (nombre moyen annuel avant 2021), gendarmerie nationale.
- MCD : hors marine avant 2021.
(*) Dans la marine, les MISSOPS (missions opérationnelles) correspondent aux missions extérieures non soldées OPEX : Mer Noire, Grand Nord, Manche/Mer du Nord/Baltique, déploiement dans les TAAF.

1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures

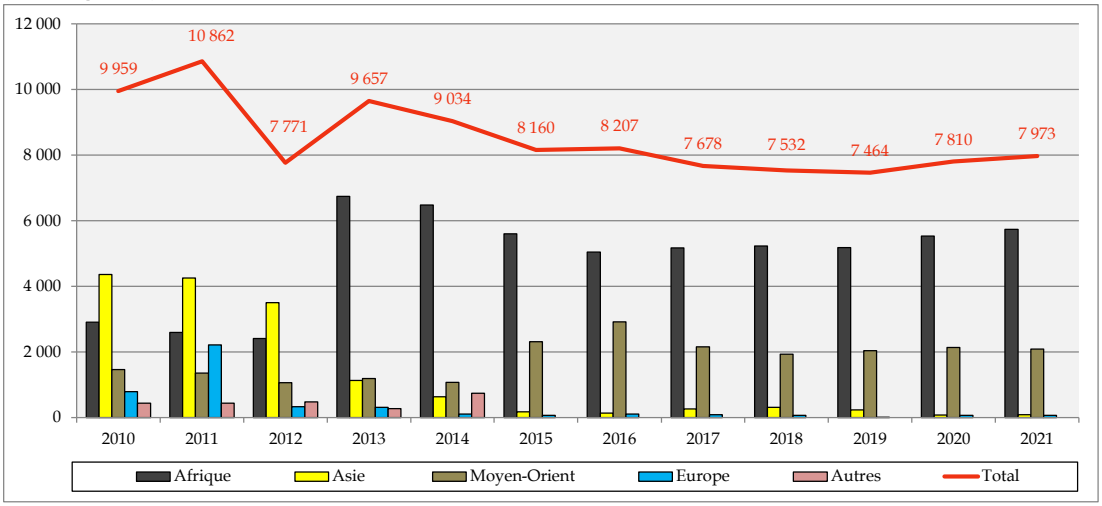
Le nombre de militaires en opérations extérieures[52] sous le commandement opérationnel du chef d'état-major des armées fluctue en fonction des engagements (opération Harmattan 2011, opération Serval 2013-2014, opération Sangaris 2013-2016, opérations Barkhane et Chammal depuis 2014) et

[52] Les opérations extérieures (OPEX) sont « les interventions des forces militaires françaises en dehors du territoire national ». La qualification d'OPEX résulte d'un arrêté du ministère des armées, qui porte ouverture du théâtre d'engagement en précisant la zone géographique et la période concernées.

des désengagements sur les théâtres d'opérations (Afghanistan 2012-2013, République centrafricaine à partir de 2015).

En 2021, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 7 973 militaires, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2020.

Graphique 12 – Évolution des effectifs moyens mensuels par année, projetés en opérations extérieures (homme/mois)



Source : EMA.
Champ : tous militaires sous contrôle opérationnel du CEMA, tous théâtres d'opérations extérieures. Effectifs au 31 décembre.
Avertissement : la modification des sources des données depuis 2014 entraîne quelques écarts avec les informations publiées dans les revues annuelles antérieures.

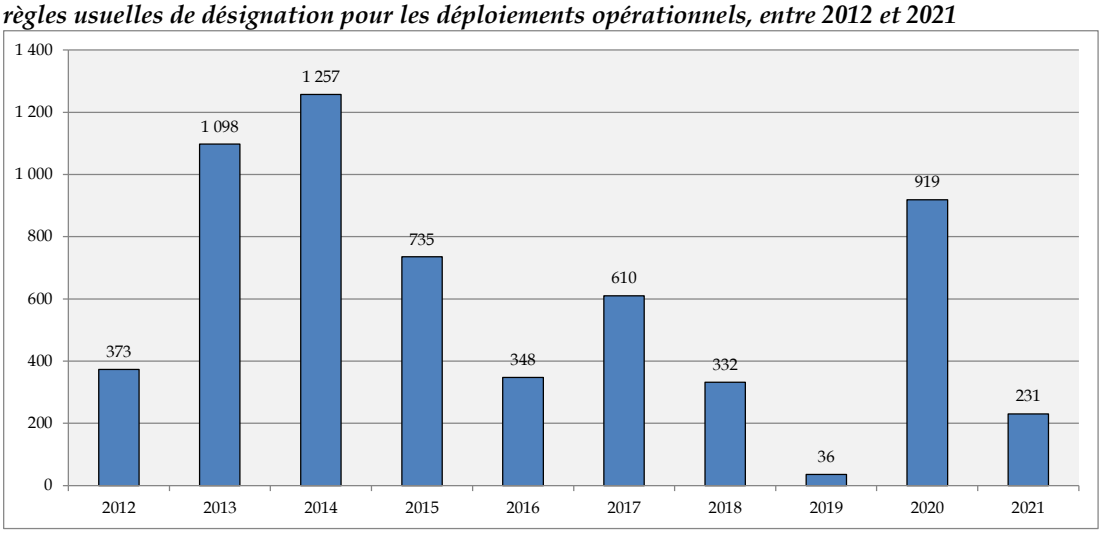
1.1.2 Dérogations aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels

Le principe général est de garantir au personnel qui revient de projection extérieure une présence en France d'une durée au moins équivalente à deux fois celle de son absence, soit 8 mois pour une projection OPEX/MCD de 4 mois. Des impératifs opérationnels peuvent toutefois conduire à une projection anticipée.

231 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2021, effectif en nette baisse par rapport à 2020 (919). Les militaires de l'armée de terre sont projetés[53], en moyenne, tous les 3 ans et 3 mois.

[53] Seules les missions ou opérations extérieures de la force opérationnelle terrestre plus de 3 mois sont prises en compte.

Graphique 13 – Évolution des effectifs de l'armée de terre ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels, entre 2012 et 2021



Source : commandement des forces terrestres (CFT).
Champ : militaires de l'armée de terre, hors réservistes.

1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES

Missions intérieures (MISSINT)

Le Haut Comité a consacré son 10e rapport[54] à la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population.

« Le concept générique de « missions de protection du territoire national et de la population » recouvre […] une large palette d'activités :

- les missions terrestres de protection du territoire et de la population :
  - missions de sécurité intérieure (missions assurées par la gendarmerie nationale, missions de renforcement de la sécurité intérieure conduites par les armées et les services interarmées),
  - missions de sécurité civile (formations spécialisées telles que la BSPP, le BMPM et missions de renfort aux services de secours),
  - défense opérationnelle du territoire (protection des installations militaires, en cas de menace extérieure, d'agression ou d'invasion) ;
- la sauvegarde maritime
  - défense maritime du territoire,
  - soutien à l'action civile de l'État (action de l'État en mer) ;
- les missions intérieures conduites par le milieu aérien :
  - défense aérienne,
  - missions civiles de service public (missions aériennes de recherche et de sauvetage, …) ;
- la cyberdéfense.

Les événements survenus en 2015 ont conduit, au plus fort de la crise, au déploiement de 10 000 militaires sur le territoire national aux côtés des forces de sécurité, notamment de la gendarmerie, dans le cadre de l'opération Sentinelle.
Les caractéristiques de cette opération et la visibilité des moyens déployés ne doivent pas pour autant rejeter dans l'ombre les autres missions de protection assurées, de longue date et de façon permanente, par les forces armées, notamment dans le cadre de la sauvegarde maritime, de la sûreté aérienne et de la protection civile.

[54] HCECM, 10e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016.

En 2021, 6 901 militaires ont été déployés dans le cadre des missions intérieures :

- 3 488 militaires ont été déployés en moyenne quotidiennement dans le cadre de l'opération Sentinelle[55],
- 3 413 militaires des armées, directions et services interarmées ont été engagés quotidiennement (en moyenne sur l'année) dans les missions de protection du territoire national.

L'effectif moyen engagé dans les missions de protection est équivalent à celui réalisé en 2020. Une nouvelle répartition des forces a été réalisée en parallèle d'une baisse significative des effectifs liés à l'opération Sentinelle, mais compensée par un engagement important dans les opérations de sauvegarde maritime et de *search and rescue*[56] et la poursuite de la mission Résilience (cf. ci-dessous).

Si la marine a cessé de participer aux renforts de l'opération Sentinelle en avril 2018, en 2021 1 916 marins ont été engagés dans d'autres missions de protection du territoire national.

Tableau 23 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans l'ensemble des missions de protection, en hommes/jour

	Vigipirate(1) Sentinelle	Sauvegarde Maritime (2)	Sûreté aérienne (3)	Harpie (4)	Titan (5)	SAR (6)	Héphaïstos (7)	Chaîne OTIAD (8)	Autres	**Total**
2014	742	598	217	362	60	62	27	300	78	**2 446**
2015	7 248	1 444	938	362	57	42	12	258	48	**10 409**
2016	7 806	1 366	921	404	53	41	29	250	103(9)	**10 973**
2017	7 001	1 689	438	375	47	23	11	250	175	**10 009**
2018	4 649	662	458	434	79	33	10	250	10	**6 585**
2019	4 260	500	464	370	46	33	13	250	61	**5 997**
2020	3 940	1 060	464	329	28	33	11	250	720*	**6 835**
2021	3 488	1 451	464	326	14	206	6	250	696*	**6 901**

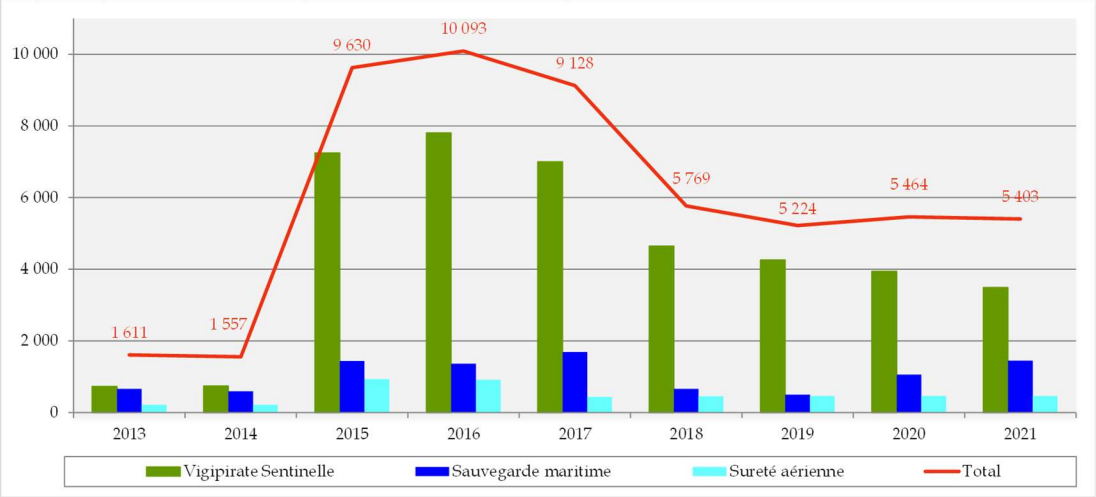
Source : EMA/CPCO.
Champ : armées, directions et services interarmées. Militaires d'active.
(1) Vigipirate : dispositif de défense, de vigilance et de prévention contre les actions terroristes. (2) Sauvegarde maritime : contribution de la marine et de la gendarmerie maritime à la protection du territoire national et de la population. (3) Sûreté aérienne : contribution de l'armée de l'air et de l'espace à la protection du territoire national et de la population. (4) Harpie : lutte contre l'orpaillage illégal en Guyane. (5) Titan : mission de sécurisation du lancement des fusées depuis le site de Kourou. (6) SAR : Search and Rescue (recherches et sauvetages). (7) Héphaïstos : mission de lutte contre les incendies en région méditerranéenne. (8) OTIAD : organisation territoriale interarmées de défense. (9) Y compris l'EUROFOOT.
**dont opération Résilience*

Les trois principales missions de protection (Vigipirate/Sentinelle, sauvegarde maritime et sûreté aérienne) ont entrainé le déploiement d'un effectif moyen de 5 403 militaires.

55 La charge de l'opération Sentinelle est assurée presque exclusivement par l'armée de terre.

56 Les opérations de sauvetage de migrants en Manche/Mer du Nord, avec 4 538 migrants secourus en 2021 contre 919 en 2020 ; la reprise post-Covid de l'activité des bâtiments russes transitant dans les eaux territoriales françaises impliquant une escorte par des moyens hauturiers à capacité de lutte anti sous-marine pendant plusieurs jours en mer.

Graphique 14 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les principales missions de protection, en hommes/jour



Source : EMA.
Champ : armées, directions et services interarmées. Militaires d'active.

3 414 gendarmes ont été engagés en 2021 aussi bien dans des missions de protection spécifiques[57] conduites par la gendarmerie (2 663) que dans des missions communes aux armées et aux services (751 gendarmes). Ils étaient 3 183 en 2020 et 3 303 en 2019.

Tableau 24 – Effectifs moyens de la gendarmerie engagés dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées(*), en hommes/jour

	Vigipirate	Sauvegarde maritime	Harpie	Titan	**Total**
2014	410	320	304	76	**1 110**
2015	762	320	304	76	**1 462**
2016	1 424	320	304	76	**2 124**
2017	761	293	304	76	**1 434**
2018	56	288	228	90	**662**
2019	55	293	225	72	**645**
2020	60	295	148	74	**577**
2021	219	300	160	72	**751**

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : militaires d'active.
(*) Ces missions sont toutes assurées par la gendarmerie mobile, à l'exception de celles relevant de la sauvegarde maritime, qui sont assurées par la gendarmerie maritime.

Tableau 25 – Effectifs moyens de la gendarmerie mobile engagés dans les missions de protection spécifiques, en hommes/jour

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Officier	109	110	124	144	129	105	81	112
Sous-officier	2 592	2 596	3 029	3 168	3 041	2 484	2 525	2 551
Volontaire	73	73	75	96	85	69	0	0
Total	**2 775**	**2 779**	**3 228**	**3 408**	**3 255**	**2 658**	**2 606**	**2 663**

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : militaires d'active.

[57] Les missions de protection spécifiques conduites par la gendarmerie mobile sont : la surveillance générale outre-mer et en Corse, les gardes de points sensibles et les autres missions de sécurisation.

L'opération Résilience

L'opération Résilience est une opération militaire menée par l'armée française sur le territoire national à partir du 25 mars 2020, dans le contexte de la pandémie de Covid-19 en France

Depuis son lancement, l'opération Résilience a connu plusieurs phases :

- une première phase de mars à juin 2020, durant laquelle les armées se sont investies rapidement et massivement pour renforcer les acteurs de la crise. Cette phase a connu la plus grande activité opérationnelle : 1 116 missions, dont 348 sanitaires (dont 143 missions de désinfection), 603 logistiques et 165 de protection ;
- une phase de mise en sommeil progressive durant l'été 2020, avec le ralentissement de l'épidémie et la reprise des activités économiques ;
- une phase de remontée en puissance de septembre à décembre 2020, à l'occasion de la 2ème vague épidémique, durant laquelle les armées ont répondu principalement à des besoins de renforcement spécialisé sanitaire (projection outre-mer de modules militaires de réanimation (MMR), transferts de patients en métropole) et de préparation logistique de la première campagne de vaccination outre-mer ;
- de fin mars à octobre 2021, une phase d'effort pour armer des grands centres de vaccination au profit de la population, tout en renforçant l'outre-mer confronté aux 3e et 4e vagues de contamination ;
- à compter de décembre 2021 et jusqu'au 19 février 2022, une reprise de l'appui à la campagne de rappel vaccinal par la mise à disposition de moyens humains et matériels des armées au profit des agences régionales de santé (ARS).

Les armées ont ainsi contribué à la lutte contre l'épidémie de Covid-19 dans quatre domaines principaux : sanitaire (évacuation de patients, renfort des services de réanimation des centres hospitaliers, mise en œuvre de modules militaires de réanimation), logistique (transport de vaccin, de bouteilles d'oxygène, des matériels dans les outre-mer), protection et vaccination (participation à la campagne de vaccination de la population).

2021, seconde année de mise en œuvre de l'opération Résilience, se caractérise principalement par la contribution des armées dans les domaines sanitaire et de vaccination.
Cette contribution a plus particulièrement touché des ressources spécialisées du service de santé des armées (médecins anesthésistes réanimateurs, infirmiers anesthésistes), dont le vivier limité a été mis à très forte contribution, notamment pour armer les équipes de transfert de patients par voie aérienne et pour générer les 7 modules militaires de réanimation (MMR), dont les DROM-COM ont bénéficié entre 2020 et 2022 (4 MMR en 2021).

Les armées ont, en outre, participé, durant toutes les phases, à la gestion interministérielle de la crise, en renforçant diverses cellules de crise et organismes, comme le centre interministériel de crise, la cellule de crise du ministère de la santé ou encore la *task force* vaccin.

1.3 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON

Le maintien à un haut niveau des déploiements opérationnels, tant dans leur durée que dans leur fréquence, s'accompagne d'une préparation opérationnelle qui se traduit par des absences prolongées qui pèsent aussi sur la vie personnelle des militaires.

En 2021, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 83 journées de préparation opérationnelle (JPO)[58] contre 79 en 2020.

En 2021, la durée moyenne d'engagement des militaires de la FOT en missions intérieures (MISSINT), en opérations extérieures (OPEX) ou en missions de courte durée (MCD) a légèrement baissé avec 66 jours contre 69 jours en 2020 et 67 jours en 2019.

[58] Tout ce qui concourt à préparer aux activités de l'armée de terre en projection (mise en condition avant projection, jours de préparation opérationnelle générique et jours de formation individuelle).

En incluant les OPEX, MISSINT, MCD, JPO et les jours de formation réalisés hors des unités, la durée totale moyenne d'absence des militaires de la FOT de leur domicile est de 137 jours en 2021 (136 en 2020).

Tableau 26 – Jours d'absence et de projection des militaires de la force opérationnelle terrestre (en jours/homme)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de jours moyen de projection du personnel militaire de la FOT *(OPEX+MISSINT+MCD/personnel militaire de la FOT)*	89	71	74	58	58	59	56
Nombre de jours moyen d'absence du personnel militaire de la FOT *(OPEX+MISSINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de FOT)*	156	140	137	137	136	136	137

Source : commandement des forces terrestres (CFT).
Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

La mise en place de l'indemnité d'absence cumulée (IAC) permet le suivi des jours d'activités opérationnelles passés en dehors de la garnison selon des règles communes à toutes les armées. L'utilisation de l'IAC comme indicateur présente toutefois un biais car son calcul ne prend pas en compte les activités opérationnelles qui se déroulent au sein de la garnison. Cet indicateur permet toutefois d'avoir une vision large de l'engagement opérationnel des militaires.

En 2021, 48 090 militaires des armées (46 634 en 2020 et 43 931 en 2019), dont 36 243 terriens, 7 681 marins et 4 166 aviateurs, ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors de la garnison.

17 017 militaires des armées (17 468 en 2020) ont passé plus de 150 jours en activités opérationnelles hors de leur garnison.

Tableau 27 – Nombre de militaires ayant passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors de leur garnison

	2018	2019	2020	2021
Terre	34 983	32 288	35 040	36 243
Marine	5 966	7 990	7 713	7 681
Air	3 653	3 653	3 881	4 166
Total	**44 602**	**43 931**	**46 634**	**48 090**

Source : réponses des armées à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air et de l'espace.

4 950 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2021 contre 6 545 en 2020. 3 035 marins ont été déployés mensuellement en mer en 2021 contre 3 374 en 2020.

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours de déplacement (absence de la résidence) par escadron de gendarmerie mobile[59] est de 181 jours en 2021. Il était de 174 jours en 2020 et 176 jours en 2019.

2. SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES

Cette partie n'inclut aucune donnée relative aux décès liés à la crise de Covid-19.

Le Haut Comité est particulièrement attentif aux décès imputables au service ainsi qu'aux blessures physiques et psychiques des militaires. Cette thématique a fait l'objet du 13e rapport[60] du Haut Comité (2019).

[59] En 2021, la gendarmerie mobile se compose de 15 637 militaires : 567 officiers, 14 593 sous-officiers et 477 volontaires.
[60] HCECM, 13e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019.

2.1 DÉCÈS

Le Haut Comité suit les données relatives au nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur.

Tableau 28 – Nombre de décès de militaires reconnus imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018(*)	2019(*)	2020(*)	2021(*)
25	21	22	23	37	14	32	35	27	12

Source : DRH-MD, SRRH, service des pensions et des risques professionnels.
Champ : militaires des forces armées.
(*) Au 4 mai 2022, 2 dossiers de 2018 étaient encore en instruction, 3 de 2019, 13 de 2020 et 74 de 2021.

Entre 2012 et 2021, 101 militaires sont décédés en opérations extérieures ; ces décès concernent essentiellement des militaires de l'armée de terre (8 militaires de l'armée de terre en 2021).

Tableau 29 – Nombre de militaires morts en opérations extérieures (OPEX)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Morts en OPEX	11	10	9	11	11	4	6	18	13	8
dont morts par armes ou engins explosifs(*)	*11*	*9*	*4*	*8*	*8*	*2*	*2*	*4*	*4*	*3*

Sources : service de santé des armées.
Champs : militaires des forces armées. Sont exclus les militaires morts en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.
(*) Depuis 2016, la notion de « fait de guerre » présente dans les précédentes revues annuelles de la condition militaire n'est plus employée par le SSA.

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

2.2.1 Les militaires des armées

En 10 ans, 371 militaires des armées ont été blessés par armes à feu ou engins explosifs en opérations extérieures.

Tableau 30 – Nombre de militaires blessés en OPEX par armes à feu ou engins explosifs

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
40	24	51	41	51	29	52	42	28	13

Source : service de santé des armées.
Champ : militaires des armées, blessés par armes à feu ou engins explosifs en opérations extérieures.

2.2.2 Les militaires de la gendarmerie nationale

Depuis 10 ans, il est constaté une montée continue des violences contre les gendarmes. Elles ont plus que doublées entre 2012 et 2021 (+ 125,6 %).
En 2021, toutes causes confondues, 3 027 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions consécutives à une agression, en nette hausse (+ 41 %) par rapport à 2020 (2 144 blessés).

Tableau 31 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leurs missions à la suite d'une agression

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1 342	1 706	1 769	1 807	1 984	1 926	2 306	2 309	2 144	3 027

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : blessures à la suite d'une agression.

En 2021, 573 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions des suites d'une agression par arme, contre 665 en 2020 et 687 en 2019.

Tableau 32 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leur fonction des suites d'une agression par arme

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de blessés par arme(*)	421	789	687	665	573
dont arme à feu	*21*	*31*	*12*	*31*	*15*
dont engin explosif	*10*	*58*	*75*	*45*	*20*
dont engins incendiaires	*16*	*9*	*11*	*21*	*4*
dont arme blanche	*36*	*55*	*40*	*31*	*37*

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : militaires de la gendarmerie nationale.
(*) Le nombre de blessés par arme est le total toutes armes (véhicule, arme blanche, arme à feu, engins explosifs, engins incendiaires, projectiles, bâtons et « autres armes par destination[61] » (animal, tournevis, mobilier, etc.)).

2.2.3 Les militaires de la BSPP et du BMPM

Le Haut Comité assure également un suivi des blessures en service des militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris ou du bataillon de marins-pompiers de Marseille.

En 2021 :

- 13 % des militaires de la BSPP (1 087 sur un effectif de 8 450 militaires) ont été blessés en service, contre 12 % en 2020 et 16 % en 2019 ;
- 9,2 % des militaires du BMPM (218 sur un effectif de 2 371 militaires) ont été blessés en service, contre 7 % en 2020

Tableau 33 – Évolution du nombre de militaires blessés en service au sein de la BSPP et du BMPM

	Sapeurs-pompiers de Paris				Marins-pompiers de Marseille			
	Militaires du rang	Sous-officiers	Officiers	**Total**	Hommes du rang	Sous-officiers	Officiers	**Total**
2015	1 205	196	40	**1 441**	123	122	0	**245**
2016	1 127	202	41	**1 370**	102	97	2	**201**
2017	1 227	192	30	**1 449**	94	92	2	**186**
2018	1 237	138	20	**1 395**	119	135	3	**257**
2019	1 217	175	24	**1 416**	135	127	4	**266**
2020	878	86	24	**988**	90	70	2	**162**
2021	951	115	21	**1 087**	124	92	2	**218**

Source : questionnaires HCECM adressés à la BSPP et à la BMPM.
Champ : militaires blessés en service hors maladie et accident de trajet.

En 2021, parmi les 1 087 blessés en service au sein de la BSPP, 111 militaires l'ont été sur intervention (49 sur secours à victime et 62 sur incendie).

2.3 BLESSURES PSYCHIQUES

Les nouveaux cas de militaires présentant un état de stress post-traumatique (ESPT) sont recensés annuellement dans le cadre de la surveillance épidémiologique des armées.

La tendance à la baisse du nombre de primo prises en charge de blessés psychiques se poursuit en 2021 puisque le service de santé des armées a relevé 106 nouveaux cas de militaires atteints de troubles psychiques en lien avec un événement traumatisant contre 129 nouveaux cas en 2020.
Les nouveaux cas peuvent concerner des affaires anciennes car certains troubles psychiques post traumatiques se déclarent de manière plus ou moins précoce par rapport au fait générateur.

[61] Article 132-75 du code pénal : « *tout autre objet susceptible de présenter un danger pour les personnes [...] dès lors qu'il est utilisé pour tuer, blesser ou menacer ou qu'il est destiné, par celui qui en est porteur, à tuer, blesser ou menacer* ».

Tableau 34 – Nombre de cas de troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant au sein des forces armées et services déclarés pour la première fois (depuis 2016) et nombre de primo prises en charge (2010-2015)

	Terre	Marine	Air	Gend.	Services communs	**Total**
2012	236	2	6	28	11	**283**
2013	306	4	20	39	12	**384**
2014	245	12	24	20	10	**311**
2015	310	11	21	40	9	**391**
2016	285	17	26	28	14	**370**
2017	153	4	13	20	12	**202**(1)
2018	147	9	13	18	10	**199**(2)
2019	185	7	7	14	18	**231**
2020	96	6	2	7	18	**129**
2021	83	6	2	10	5	**106**

Source : service de santé des armées.
Champ : militaires des forces armées et formations rattachées.
Nota : depuis 2016, il ne s'agit plus du nombre de « primo prises en charges » mais du « nombre de cas déclarés pour la première fois ».
(1) Consolidation des données publiées en 2018.
(2) La force armée ou le service n'est pas répertorié pour deux de ces cas.

La prise en charge des cas de stress post-traumatique s'est améliorée grâce à la mise en œuvre par le service de santé des armées de plans d'action[62] comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « *Écoute défense* ».

En 2021, « *Écoute défense* » a recueilli un nombre d'appels très supérieurs à 2020 avec un total de 1 223 appels (871 en 2020), dont 213 concernaient des ESPT (281 en 2020). Le contexte de crise sanitaire ainsi que les larges diffusions et communications portant sur le dispositif au cours de cette crise peuvent expliquer cette hausse.

Tableau 35 – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité ou de proches, en 2021

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEO, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de… (3)	**Total**
Militaires en activité	296	23	26	22	26	80	199	**672**
dont appels avec souffrance psy	*276*	*22*	*23*	*16*	*24*	*71*	*179*	***611***
dont HDV(1)	*114*	*14*	*10*	*7*	*13*	*13*	*0*	***171***
dont ESPT(2)	*76*	*0*	*6*	*2*	*3*	*8*	*5*	***100***
Rappel 2020	*331*	*22*	*31*	*21*	*24*	*64*	*143*	***636***
Rappel 2019	*168*	*29*	*29*	*11*	*22*	*66*	*280*	***605***
Rappel 2018	*165*	*22*	*21*	*12*	*13*	*53*	*199*	***485***
Rappel 2017	*232*	*14*	*20*	*9*	*6*	*52*	*85*	***418***
Rappel 2016	*164*	*20*	*20*	*12*	*11*	*77*	*15*	***319***

Source : service de santé des armées.
Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2021.
(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.
(2) ESPT : état de stress post-traumatique.
(3) Famille, amis, etc… de militaires en activité.
Commentaire : les motifs d'appels recensés se basent sur les déclarations des appelants, et non sur un diagnostic clinique. Le total des appels concernant les HDV et les ESPT n'est pas égal aux appels avec souffrance psychologique, qui recouvrent toutes les formes de cette dernière, quelle qu'en soit la cause.

[62] Plan d'action 2011-2013 *Troubles psychiques post-traumatiques dans les armées*, plan d'action 2013-2015 *Troubles psychiques post-traumatiques dans les forces armées : lutte contre le stress opérationnel et le stress post-traumatique* et plan d'action 2015-2018 *Prise en charge et suivi du blessé psychique dans les forces armées.*

Tableau 35 bis – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » d'anciens militaires ou de proches, en 2021

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEO, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de… (3)	**Total**
Anciens militaires	*210*	*6*	*9*	*0*	*11*	*79*	*236*	***551***
dont appels avec souffrance psy	*198*	*4*	*7*	*0*	*11*	*69*	*216*	***505***
dont HDV(1)	*11*	*0*	*1*	*0*	*1*	*2*	*34*	***49***
dont ESPT(2)	*97*	*4*	*5*	*0*	*9*	*25*	*73*	***213***
Rappel 2020	*149*	*8*	*5*	*4*	*7*	*48*	*14*	***235***
Rappel 2019	*78*	*3*	*2*	*2*	*4*	*32*	*56*	***177***
Rappel 2018	*59*	*1*	*8*	*2*	*0*	*30*	*66*	***166***
Rappel 2017	*61*	*6*	*2*	*0*	*0*	*23*	*47*	***139***
Rappel 2016	*74*	*2*	*10*	*2*	*1*	*22*	*1*	***112***

Source : service de santé des armées.
Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2021.
(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.
(2) ESPT : état de stress post-traumatique.
(3) Famille, amis, etc… d'anciens militaires.
Commentaire : les motifs d'appels recensés se basent sur les déclarations des appelants, et non sur un diagnostic clinique. Le total des appels concernant les HDV et les ESPT n'est pas égal aux appels avec souffrance psychologique, qui recouvrent toutes les formes de cette dernière, quelle qu'en soit la cause.

Ces données ne prendront tout leur sens qu'au moment où le Haut Comité disposera d'une série statistique suffisamment longue pour observer les évolutions tendancielles.

3. RECONNAISSANCE DE LA NATION

Une politique active de reconnaissance permet de témoigner de la reconnaissance que la Nation porte à ses militaires en raison des singularités de leurs missions et de leur état. Les militaires se voient décerner des récompenses, décorations, titres et médailles notamment au titre de leurs activités professionnelles. Ces marques de reconnaissance ne sont pas détachables de la condition militaire.

3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE

Les contingents de croix de la Légion d'honneur, de croix de l'ordre national du Mérite et de médailles militaires[63] sont fixés par la grande chancellerie de la Légion d'honneur pour trois ans sur décision du Président de la République.

D'une manière générale, les contingents de croix de chevalier pour le personnel militaire décroissent depuis 2006. Dans le même temps, les contingents pour les non-militaires, qui ont augmenté sensiblement sur la période 2006-2014, connaissent une forte décroissance depuis 2015, rendant plus sélective l'entrée dans l'ordre.

Le contingent annuel de médailles militaires est fixé pour la période 2021-2023[64] à 2 775 dont 2 035 pour les militaires d'active. Ce contingent s'élevait en 2020 à 3 000[65] et en 2017[66] à 3 700.

[63] La médaille militaire, troisième décoration française dans l'ordre de préséance, après l'ordre de la Légion d'honneur et l'ordre de la Libération, est la plus haute distinction militaire française destinée aux sous-officiers et aux soldats. Elle peut être concédée en récompense de services exceptionnels aux officiers généraux.

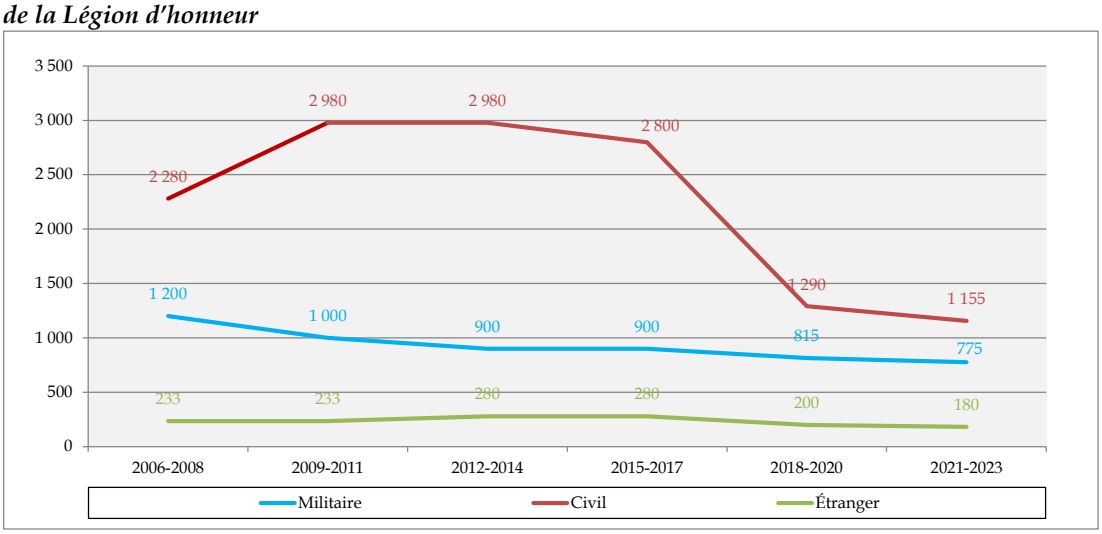
[64] Décret n° 2021-242 du 3 mars 2021 fixant les contingents de médailles militaires pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023.

[65] Décret n° 2018-28 du 19 janvier 2018 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020.

[66] Décret n° 2015-436 du 15 avril 2015 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Le contingent annuel de croix de chevalier de la Légion d'honneur est fixé pour la période 2021-2023 à 2 110 dont 775 pour les militaires d'active.

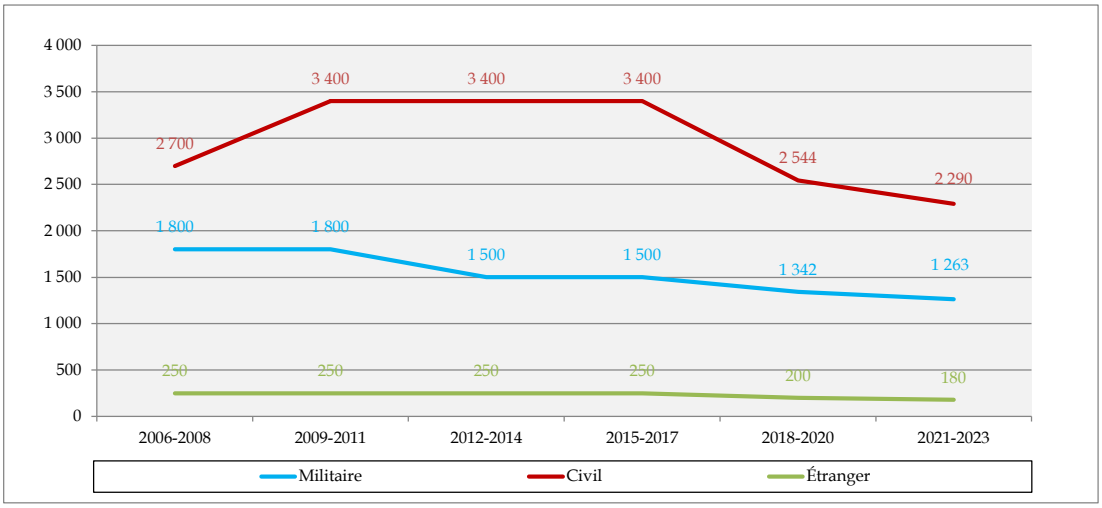
Graphique 15 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de croix de chevalier de la Légion d'honneur



Sources : pour les années 2021-2023 décret n° 2021-240 du 3 mars 2021, décret n° 2021-241 du 3 mars 2021.
Champ : grade de chevalier de la Légion d'honneur.

Le contingent annuel de croix de chevalier de l'ordre nationale du Mérite est fixé pour la période 2021-2023 à 3 733 dont 1 263 pour les militaires d'active.

Graphique 16 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de croix de chevalier de l'ordre national du Mérite



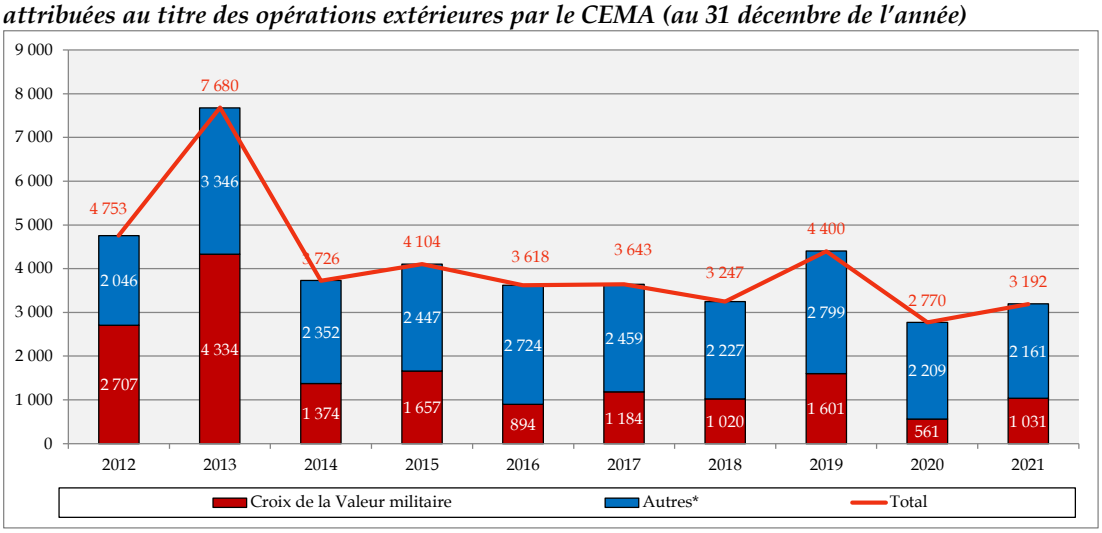
Sources : pour les années 2021-2023 décret n° 2021-243 du 3 mars 2023, décret n° 2021-244 du 3 mars 2021.
Champ : grade de chevalier de l'ordre national du Mérite.

3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX

De 2011 à 2013, le nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées par le chef d'état-major des armées a crû fortement à la suite des opérations en Libye, au Sahel et en République Centrafricaine. Ce nombre est relativement stable depuis 2014 à l'exception de l'année 2019.

Le nombre de croix de la Valeur militaire (CVM) attribuées au titre des opérations en 2021 (1 031) est en nette hausse par rapport à 2020 (561).

Graphique 17 – Évolution du nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées au titre des opérations extérieures par le CEMA (au 31 décembre de l'année)



Source : EMA.
*Champ : tous militaires, tous théâtres d'opérations. *Autres : citations avec attribution de la médaille d'or de la défense nationale, citations simples, témoignages de satisfaction, lettres de félicitations.*

3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE

Depuis sa création en 2015, 273 684 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées.

En 2021, 30 343 médailles ont été décernées (32 920 en 2020).

Le déploiement des forces armées sur le territoire national dans le cadre de l'opération Sentinelle a fait émerger de nouveaux besoins en termes de reconnaissance. À ce titre 76 214 médailles de la protection militaire du territoire avec l'agrafe « Sentinelle » ont été décernées depuis 2015, dont 6 833 en 2021.
Cette médaille récompense les militaires pour leur participation effective[67] à des opérations militaires de protection décidées par le Gouvernement et menées sur le territoire national.

Dans son 10e rapport, le Haut Comité avait appuyé la création d'autres agrafes récompensant les militaires impliqués dans les missions de protection permanentes du territoire national. Par arrêté du 11 juin 2019, l'agrafe « cyber » a été ouverte sur la médaille de protection du territoire. « *Elle vise à récompenser les militaires qui participent de manière effective aux missions liées à la posture permanente de cyberdéfense, à savoir l'anticipation, la surveillance, la détection ainsi que la réponse aux attaques informatiques et informationnelles dans le domaine de la défense, sur le territoire national, depuis le 6 mai 2017* ». 354 de ces agrafes ont été décernées en 2021, 422 en 2020.

[67] Les durées minimales de présence sont fixées dans les arrêtés de création de chaque agrafe soit : 60 jours continus ou discontinus pour la mission Sentinelle ; 30 jours continus ou discontinus pour la mission Harpie et 30 mois d'affectation ou 60 jours continus ou discontinus en mission de courte durée ou 20 vols de surveillance pour les missions Égide, Jupiter et Trident, 30 mois d'affectation dans une unité de cyber-protection.

Tableau 36– Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2021

	Sentinelle	Égide (1)	Harpie	Jupiter (2)	Trident (3)	Cyber	**Total**
Terre	6 412	1 020	1 344	50	428	154	**9 408**
Marine	3	372	20	539	2 297	42	**3 273**
Air	386	457	112	419	580	119	**2 073**
Gend.	8	6 064	962	227	8 154	38	**15 453**
SSA	1	8	21	10	37	0	**77**
SEO	9	0	10	0	10	0	**29**
DGA	0	0	0	0	0	0	**0**
SCA	14	4	5	1	5	1	**30**
Total	**6 833**	**7 925**	**2 474**	**1 246**	**11 511**	**354**	**30 343**

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
Champ : militaires des forces armées.
(1) Égide : avoir participé de manière effective, sur le territoire national, à la protection des emprises militaires, des bâtiments publics de l'État, des organisations internationales et des missions diplomatiques et consulaires depuis le 1er juillet 2013. (2) Jupiter : avoir participé de manière effective aux missions de sureté et de sécurité menées au profit des forces stratégiques sur le territoire national depuis le 1er juillet 2013. (3) Trident : avoir participé de manière effective aux missions de surveillance et de protection militaires des espaces aériens, maritimes et terrestres, sur le territoire national depuis le 1er juillet 2013.

4. TEMPS DE SERVICES

4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Depuis l'adoption par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne de la directive 2003/88 sur le temps de travail[68], la question de sa transposition s'est posée au sein des fonctions militaires européennes.
Cette directive fixe, entre autres, la durée maximale de travail hebdomadaire à 48 heures et demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'une période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives. Le texte prévoit des possibilités de dérogations[69] pour certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, mais la Cour de justice de l'Union européenne a restreint les limites de ces exclusions[70] à certaines missions.

Le Président de la République a annoncé le 19 octobre 2017, dans son discours aux forces de sécurité intérieure, sa détermination à ce que les militaires ne soient pas concernés par la directive. Si les services de l'administration ont étudié les voies et moyens permettant de répondre à cet objectif, les démarches n'ont pas encore abouti.

À travers un avis rendu public le 9 avril 2021, le Haut Comité a souligné l'importance qu'il y a à préserver la nécessaire libre disposition de la force armée tout en estimant que l'application de la directive risquerait de conduire à un affaiblissement de la condition militaire.
Le 15 juillet 2021, suivant les conclusions de l'avocat général pour qui la directive doit s'appliquer aussi aux membres des forces armées, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée en ce sens[71].
Saisi par un gendarme d'une requête tendant à ce qu'il annule le refus du ministre de l'intérieur de mettre en œuvre cette directive au profit des gendarmes, le Conseil d'État l'a rejetée[72] en écartant l'argumentation du requérant selon laquelle la réglementation applicable à la gendarmerie départementale méconnaitrait la directive du 4 novembre 2003, sans avoir besoin de vérifier si les exigences constitutionnelles de libre disposition de la force armée risquaient d'être compromises par l'application du droit européen.
Le Haut Comité rappelle que son avis du 9 avril 2021 invite aussi les autorités nationales à solliciter la révision de la directive pour permettre aux États qui le souhaitent d'exclure l'ensemble de leurs forces armées de son champ d'application.

68 Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.
69 Articles 17, 18 et 22 de la directive.
70 Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Guardia civil*, 12 janvier 2006.
71 Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Ministrstvo za obrambo*, 15 juillet 2021.
72 Conseil d'État, assemblée du contentieux, décision n° 437125 du 17 décembre 2021.

Définition[73]

À la notion de « temps de travail », le Haut Comité a toujours préféré celle, plus pertinente, de **« temps de services »**, entendue comme le temps que les militaires consacrent à leur mission :
- présence dans les unités, entrainement, instruction, formation,
- participation à des missions de sécurité intérieure et extérieure,
- astreintes, etc.

4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES

Le Haut Comité ne dispose d'aucun autre chiffre ce qui le conduit à réitérer sa recommandation de 2014 sur la nécessité qu'ont les armées à se doter d'outils permettant d'évaluer le temps de services effectif.
Par ailleurs le Haut Comité prend note que le suivi de la télé-activité ne fait pas l'objet d'un suivi spécifique.

4.2.1 Dispositifs

4.2.1.1 Dans les armées

Contrairement à certaines armées européennes, le ministère des armées n'a, pour l'instant, formalisé aucun cadre de mesure du temps de services ou du temps d'activité professionnelle des militaires. En conséquence, il n'existe pas de concept commun, ni d'instruments de mesure adaptés.

Les données mises à la disposition du Haut Comité proviennent essentiellement d'estimations ou de sondages portant sur des périmètres limités.

4.2.1.2 Dans la gendarmerie nationale

Depuis plusieurs décennies la gendarmerie a développé une politique spécifique comprenant :
- la définition de normes (service diurne, service nocturne, type d'activité, astreinte, quartier libre, temps de récupération physiologique, etc.) ;
- la mise en place d'instruments statistiques permettant la collecte décentralisée de l'information sur l'activité des militaires, notamment des gendarmes départementaux, et sa consolidation.

L'organisation du temps de services, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale[74], a fait l'objet en 2011 d'une instruction particulière, abrogée en 2016 et remplacée par une instruction provisoire mise en application à compter du 1er septembre 2016[75]. Depuis cette date, les gendarmes disposent de 11 heures de repos physiologique par tranche de 24 heures ou d'un repos compensateur si des motifs opérationnels imposent de réduire cette période de repos.

La mise en œuvre de cette instruction, avec la sanctuarisation de plages de repos physiologique et l'octroi de repos compensateurs, a eu un impact sur l'activité.

4.2.2 Données disponibles

4.2.2.1 Temps de services dans les armées et les services

Les données statistiques sur le temps de services des militaires communiquées au Haut Comité par l'armée de terre reposent sur des estimations issues d'enquêtes internes et déclaratives.

---

73 Cf. avis du 9 avril 2021.
74 Rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère*, janvier-mars 2008.
75 Instruction provisoire n° 36132/GEND/DOE/SDPSR/BSP du 8 juin 2016 relative aux positions de service et au repos physiologique journalier des militaires d'active de la gendarmerie.

En 2016, les soldats de l'armée de terre auraient réalisé, en moyenne, 223 journées d'activité[76].
En 2021, au sein de la marine nationale, le nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives (dont gardes et permanences dans l'enceinte de l'unité) était de 1 553 (1 572 en 2020). Le nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effectives (dont gardes et permanences dans l'enceinte de l'unité) était de 36,1 heures (36,6 en 2020).

4.2.2.2 Astreintes

Définition

L'article D4121-4 du code de la défense dispose que les militaires sont libres de circuler en dehors du service « *lorsqu'ils ne sont pas soumis à* ***une astreinte liée à l'exécution du service*** *ou à la disponibilité de leur formation* ».
L'instruction n° 201710/DEF/SGA/DFP/FM1 du 4 novembre 2005, modifiée, précise que « *le militaire en* ***astreinte*** *doit pouvoir être contacté à tout moment afin d'être capable d'intervenir dans un délai prescrit. Il est contraint de demeurer disponible en permanence à proximité du lieu où il serait éventuellement appelé à intervenir* ».

En 2021, l'armée de terre, la marine et le service de l'énergie opérationnelle sont en mesure d'évaluer le nombre de jours de garde ou de permanence effectués annuellement :

- en moyenne, les militaires de l'armée de terre ont effectué 12 jours de garde ou de permanence en enceinte militaire, dont 3 lors de jours non-ouvrables ;
- dans la marine, ces durées sont de 15,6 jours de garde, dont 3,4 lors de jours non-ouvrables ;
- au SEO, le personnel militaire a effectué en moyenne 9 jours de permanence ou de garde, en enceinte militaire lors de jours ouvrables.

Le service de santé des armées dispose de données statistiques continues sur les astreintes effectuées par son personnel (par exemple, le nombre moyen de jours de garde ou de permanence).

Tableau 37 –Astreintes effectuées par le service de santé des armées (nombre de jours/an)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jours ouvrables	Gardes médicales	24,1	23,8	23,8	26,5	22,9	22,9	22,4
	Gardes pour service nocturne des MITHA	27,5	23,6	31,4	32,3	32,7	33,4	31
	Gardes militaires de sécurité[77]	10,5	10,6	10,4	11,3	12,4	12,4	10
Jours non-ouvrables	Gardes médicales	9,8	9,4	9,9	8,8	9,1	8,0	8,9
	Gardes pour service nocturne des MITHA	5,9	5,0	3,3	1,7	1,9	1,8	2,9
	Gardes militaires de sécurité	8,2	7,8	8,3	7,0	7,6	7,3	8

Source : SSA, réponses à un questionnaire du HCECM.
Champ : journées de garde ou permanence dans l'enceinte de l'unité.

4.2.2.3 Temps de services dans la gendarmerie nationale

Depuis 2014, des évolutions des outils d'enregistrement de l'activité des unités des gendarmeries départementale et mobile sont intervenues. L'expérimentation d'un nouveau logiciel de saisie des programmations du service n'a permis qu'une approche globale en 2017 et 2018.

Toutes ces évolutions ont entraîné des ruptures de séries qui limitent très significativement toute comparaison d'une année sur l'autre.

Le déploiement du logiciel « Pulsar GM » en 2019 devait permettre une mesure plus précise du temps de services au sein de la gendarmerie mobile et de la garde républicaine ; ce suivi était harmonisé avec celui de la gendarmerie départementale.

[76] Cf. définition de l'encadré en page 57.
[77] Il s'agit des gardes ou permanences effectuées dans l'enceinte militaire.

Tableau 38 - Temps de services hebdomadaire moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2012 à 2021

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2012	43,0	53,4	48,8	59,8	49,5	63,5
2013	42,5	51,5	49,2	59,6	49,4	70,4
2014	42,3	53,3	50,0	57,2	49,2	65,3
2015	42,4	53,3	49,0	61,1	45,2	59,4
2016	41,6	54,6	49,6	55,4	50,1	70,3

	Activité	Astreinte
2017	41,2	56,9
2018	41,3	54,9

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2019	40,1	53,0	41,6	41,5	40,0	40,9
2020	39,3	53,2	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
2021	39h40	52h24	39h15	39h10	44h12	43h57

Source : DGGN, réponses à un questionnaire adressé par le Haut Comité.
Champ : unités de métropole et d'outre-mer - pour gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.
Lecture : en 2021, les gendarmes mobiles ont effectué, en moyenne dans la semaine, 39 heures et 10 minutes d'activité effective auxquelles se sont ajoutées des astreintes.
n.d. : non disponible.

Tableau 38 bis - Temps de services annuel moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2012 à 2021

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2012	1 780	2 208	2 004	2 466	2 060	2 645
2013	1 761	2 132	2 026	2 468	2 042	2 908
2014	1 752	2 201	2 086	2 390	2 124	2 919
2015	1 776	2 230	2 021	2 309	2 036	2 929
2016	1 730	2 271	2 044	2 302	2 103	2 925

	Activité	Astreinte
2017	1 697	2 343
2018	1 701	2 262

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2019	1 645	2 172	1 707	1 699	1 807	1 799
2020	1 632	2 205	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
2021	1 650	2 180	1 633	1 629	1 839	1 829

Source : DGGN, réponses à un questionnaire adressé par le Haut Comité.
Champ : unités de métropole et d'outre-mer – pour gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.
n.d. : non disponible.

4.2.3 Permissions dans les forces armées

L'approche globale utilisée pour l'évaluation du volume de jours de permissions pris est très imparfaite : de fortes différences existent, en effet, au sein de chaque force armée et service, selon le type d'unité, l'engagement ou non en opérations, le service en métropole ou outre-mer, etc.

Le nombre de jours de permissions pris par les militaires de l'armée de terre (44 jours en 2021), de l'armée de l'air et de l'espace (42,1 jours) a légèrement augmenté en 2021 ; les permissions prises par les marins retrouvent les niveaux antérieurs à l'année 2020 (39,7 en 2021 contre 36 en 2020).

Cette année encore, le nombre de jours de permissions pris demeure bas pour les militaires du service de l'énergie opérationnelle (35 jours). Cette situation s'explique cependant par un taux de projection en OPEX élevé pour un service aux effectifs limités. Le SSA retrouve des chiffres identiques à ceux des années 2013 à 2016.

Le Haut Comité observe, enfin, que les gendarmes ont pris, en moyenne, 33,4 jours de permissions en 2021, soit une baisse de 4,4 jours par rapport à 2020 (- 2,2 jours entre 2020 et 2019).

Tableau 39 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2012 à 2021 (en nombre moyen de jours)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre	39	39	37,9	38	41	40	43,7	43,9	43	44
Marine	39,7 38(1)	40,3 39,5(1)	40 40(1)	39 37(1)	38,5	38	40	39	36	39,7
Air	40	40	40,8	41	41,5	41,2	41,1	40,9	38,1	42,1
Gendarmerie(2)	41	43	42,5	42,5	41,2	41,7	42,8	39,9	37,8	33,4
SSA	42	35,9	35,3	34,2	35,2	39,5	44,7	44,0	44,4	35,6
SEO	45	45	38	36	41	36	37	36	35	35
DGA	38	38	38	39,7	38,9	38,7	38,7	38,7	38,7	34,9

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM. Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.
(1) Personnel embarqué. (2) Ensemble des gendarmes.

En sus des droits annuels, les militaires peuvent bénéficier de trois jours de permissions complémentaires planifiées par le commandement (PCP). Aucun suivi généralisé ne permet d'évaluer la façon dont les militaires en bénéficient.

Les permissions complémentaires planifiées[78]

La réforme dite « des 35 heures » n'avait pas à être transposée aux militaires. Un dispositif spécifique relatif au **temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires** (TAOPM) a été mis en place en 2002. Les militaires ont eu droit à 15 jours de permissions complémentaires planifiées (PCP) dont 8 faisaient l'objet d'une indemnisation grâce à la mise en place d'une **indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires** (ITAOPC).

Le contingent de 7 jours de PCP planifiées par le commandement a été modifié en 2016 et 2017 dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel[79].
Depuis 2017, 12 jours de PCP font donc l'objet d'une indemnisation, le commandement planifiant encore 3 jours de PCP dans l'année civile.

Dans certains cas particuliers (personnel infirmier et technicien des hôpitaux des armées, militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon de marins-pompiers de Marseille, des formations militaires de la sécurité civile et des unités de la gendarmerie), l'indemnisation couvre les 15 jours.

4.2.4 Absences du service

La mesure de l'absence du service par un indicateur ne fait l'objet d'aucune définition partagée, tant au sein de la fonction publique que dans le reste de la population active.

Dans ses travaux[80], la DGAFP consacre des études au temps et à l'organisation du temps de travail dans la fonction publique. À ce titre, des indicateurs permettent de disposer de données sur les durées travaillées, l'organisation du temps de travail ou encore les absences pour raison de santé (…).

[78] Décret n° 2002-185 du 14 février 2002, modifié, relatif à l'attribution au personnel militaire d'une indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires ; décret n° 2006-882 du 17 juillet 2006 relatif aux positions statutaires des militaires.
[79] Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.
[80] DGAFP, *Faits et chiffres 2022*.

Chaque force armée possède sa propre méthode de calcul, ce qui impose la plus grande prudence dans les comparaisons interarmées. Tout comme les années précédentes, le Haut Comité prend note d'un taux d'absence plus élevé au sein du service de santé des armées.

Tableau 40 – Taux d'absence du service, par force armée et formations rattachées, de 2015 à 2021

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	DGA
2015	2,2 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %	4,2 %	*n.c.*	0,7 %
2016	2,2 %	2,8 %	2,1 %	2,2 %	3,8 %	2,0 %	0,4 %
2017	2,4 %	2,4 %	2,2 %	2,1 %	5,7 %	2,0 %	0,4 %
2018	2,2 %	2,6 %	1,8 %	2,2 %	5,8 %	*n.c.*	0,1 %
2019	4,4 %	2,4 %	2,1 %	2,5 %	5,6 %	*n.c.*	0,1 %
2020	4,4 %	2,5 %	1,9 %	2,4 %	6,2 %	*n.c.*	0,1 %
2021	3,1 %	2,3 %	2,6 %	2,32 %	2 %/4,3 % (*)	*n.c.*	0,5 %

Sources : réponses des forces armées et formations rattachées à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires, toutes absences.
Commentaire : la méthode de calcul n'est pas complètement stabilisée. Données non communiquées pour le personnel du SEO.
(*) taux homme/femme.

Les données relatives à la désertion[81], qui constitue un des motifs d'absence du service, méritent d'être suivies ; les premiers éléments disponibles sont de l'ordre de 1 789 militaires du rang en position de désertion[82] au sein de l'armée de terre en 2018 (soit 2,9 % des effectifs de la catégorie), 1 728 (soit 2,8 % des effectifs de la catégorie) en 2019 et 813 en 2020 (soit 1,3 % des effectifs de la catégorie). En 2021, au sein de l'armée de terre, 893 contrats de militaires du rang ont fait l'objet d'une résiliation pour désertion.

4.3 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE

4.3.1 Temps de travail dans la société civile

Bien que les notions de temps de travail et de temps de services soient différentes, le Haut Comité a estimé qu'il était intéressant de disposer d'une vision globale de la durée du travail dans l'ensemble des secteurs professionnels civils, ne serait-ce que pour mieux souligner la singularité de la situation dans laquelle se trouvent les militaires.

En 2021, la durée annuelle du travail[83] et la durée habituelle hebdomadaire[84] de travail de l'ensemble des salariés à temps plein s'établissent respectivement à 1 683 heures et 38,8 heures. Après une forte baisse en 2020, due aux mesures prises pour faire face à la crise sanitaire (recours massif au chômage partiel en particulier), la durée annuelle effective retrouve presque son niveau d'avant-crise.

---

81 Article L321-2 du code de la justice militaire : « Est déclaré déserteur à l'intérieur, en temps de paix, tout militaire dont la formation de rattachement est située sur le territoire de la République et qui :
1° S'évade, s'absente sans autorisation, refuse de rejoindre sa formation de rattachement ou ne s'y présente pas à l'issue d'une mission, d'une permission ou d'un congé ;
2° Mis en route pour rejoindre une autre formation de rattachement située hors du territoire national, ne s'y présente pas ;
3° Se trouve absent sans autorisation au moment du départ pour une destination hors du territoire national du bâtiment ou de l'aéronef auquel il appartient ou à bord duquel il est embarqué.
(…)
Dans les cas prévus au 1°, le militaire est déclaré déserteur à l'expiration d'un délai de six jours à compter du lendemain du jour où l'absence sans autorisation est constatée ou du lendemain du terme prévu de la mission, de la permission ou du congé. »

82 Nombre de militaires placés au moins une fois en position de désertion entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

83 Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (*source Insee*).

84 Durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non (*source Insee*).

Tableau 41 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2012 et 2021 (en heures)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Durée annuelle effective	1 681	1 664	1 664	1 652	1 692	1 690	1 679	1 680	1 506	1 683
Durée habituelle hebdomadaire	39,4	39,2	39,1	39,0	39,1	39,1	39,1	39,1	37,4	38,8

Source : Insee, enquête Emploi en continu.
Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus ; France métropolitaine. À partir de 2014, France hors Mayotte.

Une comparaison globale et directe de ces durées moyennes de travail avec la durée moyenne du temps de services des militaires est, par principe, extrêmement fragile du fait des particularités soulignées *supra*.

Toutefois, lorsque le temps de services sera évalué plus rigoureusement, il sera possible de se livrer à des comparaisons comme peut le pratiquer par exemple le Royaume-Uni (rapport de l'*AFPRB*[85]).

4.3.2 Absences dans les services publics et le secteur privé

Les comparaisons en matière d'absences entre le secteur public et le secteur privé restent délicates en raison des disparités dans les méthodes de calcul.

Tableau 42 - Taux d'absence et nombre moyen de jours d'absence par an des salariés du secteur privé

	Taux d'absence	Nombre de jours d'absence
2015	4,6 %	16,6
2016	4,6 %	16,8
2017	4,7 %	17,2
2018	5,1 %	18,6
2019	5,1 %	18,7
2020	6,9 %	25,1
2021	6,2%	22,6

Source : 14ème baromètre de l'absentéisme et de l'engagement, édition 2022, Ayming - AG2R LA MONDIALE.
Champ : échantillon représentatif de 2 300 salariés du secteur privé auprès de 54 939 entreprises employant 3,6 millions de salariés en CDI.
*Calcul : taux d'absence = (nombre de jours calendaires d'absence (maladie, AT/MP) sur l'année) * (100) ÷ (nombre de jours calendaires de l'année).*

L'enquête emploi de l'Insee permet de recueillir des données sur les absences pour raisons de santé, ce qui autorise les comparaisons entre la fonction publique et le secteur privé.

En 2021, 5 % des agents de la fonction publique (4 % des seuls agents de la fonction publique de l'État) ont été absents pour raison de santé au moins un jour au cours d'une semaine tout comme les salariés du secteur privé (5 %).

[85] *Armed Forces' Pay Review Body.*

Tableau 43 - Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé (en %)

	Fonctions publiques				Secteur privé
	FPE	*FPT*	*FPH*	**Ensemble**	
2016	3,0	5,1	4,7	**4,0**	3,8
2017	2,9	4,7	4,7	**3,9**	3,8
2018	2,7	4,6	5,1	**3,9**	3,9
2019	2,9	5,1	4,5	**4,0**	3,8
2020	3,3	5,9	6,1	**4,8**	4,4
2021(1)	4,0(2)	7,0	7,0	**5,0**	5,0

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP - Sdessi, Faits et chiffres, éditions successives.
Champ avant 2021 : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.
Champ à partir de 2021 : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.
(1) : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes.
(2) : hors enseignants.
Calcul : sont prises en comptes ici les absences pour maladie (y. c. garde d'enfant malade) ou accident du travail.
Lecture : En 2021, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 5 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

4.3.3 Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé

En 2021, les agents de la fonction publique, hors enseignants, déclarent avoir pris, en moyenne, 34,7 jours ouvrés de congés (RTT et compte épargne temps compris) contre 26,8 jours pour les salariés du secteur privé[86].

[86] DGAFP, *Faits et chiffres 2022. Suite à la refonte de l'enquête emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes.*

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette partie aborde les différentes étapes de la vie du militaire : son recrutement, son évolution de carrière (promotion, statut, avancement, mobilité), son départ du service actif, ainsi que les instances de concertation et les risques psychosociaux.

Il convient de préciser, afin d'éviter toute incompréhension, que tout militaire est recruté au sein de la société civile, selon différentes voies (concours, sélection, titre...) ; ce type de recrutement est traditionnellement appelé recrutement externe.
En cours de carrière, le militaire peut bénéficier d'une promotion interne par changement de catégorie hiérarchique (par exemple de sous-officier à officier), par concours ou au choix. Ce mode de promotion est souvent appelé recrutement interne. Le HCECM a cependant préféré maintenir l'appellation de promotion interne.

Mesures législatives liées à la crise sanitaire

La crise sanitaire, et en particulier la fermeture des centres de recrutement lors du premier confinement, a fortement perturbé la gestion de flux des ressources humaines militaires.

Afin de préserver la capacité d'action des armées et de la gendarmerie face aux conséquences de la crise sanitaire sur les effectifs militaires et sur le maintien des compétences, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne du 17 juin 2020 a notamment habilité le Gouvernement à prendre des mesures portant sur :

Article 45 :
- le maintien en service, pour une seconde période d'une année, des volontaires dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale, dont le maintien en service pour une période d'une année au-delà de la limite de durée de service arrive à échéance pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou **dans les six mois à compter de son terme** ;

Article 47 :
- le maintien en service, pour une durée maximale d'un an, des militaires sous contrat, commissionnés ou de carrière dont la limite d'âge ou de durée de service intervient pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou **dans les six mois à compter de son terme** ;
- la réintégration des anciens militaires de carrière radiés des cadres dans les trois années qui précèdent cette déclaration de l'état d'urgence sanitaire.

Article 48 :
- l'interruption du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion des militaires nécessaires aux forces armées.

Conformément à l'ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021, les dispositions sont rétablies à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Pour leur application, les périodes mentionnées par ces dispositions sont celles comprises entre cette date et la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L3131-14 du code de la santé publique **augmentée d'une durée de six mois**.
Le délai de trois ans prévu à l'article 47 est apprécié par rapport au début de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020.

Ces mesures législatives liées à la crise sanitaire prendront fin le 1er février 2023, 6 mois après la fin de l'état d'urgence fixé au 1er août 2022 par la loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022.

En 2021, 448 militaires ont été maintenus ou réintégrés suite à ces diverses dispositions (333 en 2020).

Tableau 44 - Nombre de militaires dans les armées et la gendarmerie ayant bénéficié des dispositions liées à la crise sanitaire (loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, article 47), en 2021

Dispositions	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	**Total/force armée**
Armée de terre				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	28	104	10	**154**
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	3	9	0	
Marine nationale				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	4	42	0	**50**
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	1	2	1	
Armée de l'air et de l'espace				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	21	76	5	**125**
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	2	21	0	
Gendarmerie nationale				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	3	10	106	**119**
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	0	0	0	
Total par catégorie	**62**	**264**	**122**	**448**
Rappel 2020				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	**28**	**193**	**89**	**310**
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	**3**	**9**	**11**	**23**
Total par catégorie	**31**	**202**	**100**	**333**

Champ : BOP d'armée. Données sur année calendaire.

1. RECRUTEMENT EXTERNE

1.1 GÉNÉRALITÉS

Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.

Avertissement

Les données publiées depuis l'édition 2020 ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

En effet, pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, la notion de « recruté » a été harmonisée entre les forces armées.
Les séries de données concernant la gendarmerie ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

Définitions

La **sélectivité aux concours** est le rapport entre le nombre de candidats qui se sont présentés à l'une des épreuves du concours et le nombre d'admis sur la liste principale[87].

La **sélectivité aux sélections** est le rapport entre le nombre de candidatures étudiées en commission de sélection[88] et le nombre de recrutés, durant une année considérée[89].

Le nombre de **recrutés** correspond au nombre de lauréats qui ont intégré les forces.

[87] Les nombres de candidats « ayant composé » et « admis » à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.
[88] Pour les OSC PN, il s'agit du nombre de candidats convoqués aux tests de sélection.
[89] Le nombre de candidatures à des sélections différentes peuvent compter plusieurs fois la même personne.
Pour les volontaires de la gendarmerie, la sélectivité est le rapport entre le nombre de prises en compte initiales de candidatures et le nombre de recrutés durant une année considérée.

Le recrutement externe s'attache à la provenance du candidat quand il concerne les volumes de militaires recrutés au sein de la société civile. En revanche, il se réfère à la voie de recrutement (concours/sélection externe) quand il s'agit du nombre de candidats ou de la sélectivité.

Le suivi de son évolution est un indicateur qui permet d'apprécier la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics.

1.2 VOLUMES DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

La particularité des modèles de ressources humaines des forces armées est de recruter chaque année un volume important de jeunes venant de la société civile, de les former et d'offrir à une part importante d'entre eux des opportunités de promotion interne dans d'autres catégories hiérarchiques.

Après avoir atteint en 2016 le niveau le plus élevé de ces quinze dernières années avec près de 34 000 militaires recrutés, le volume annuel moyen de recrutement dans les forces armées et formations rattachées de ces 3 dernières années est d'environ 29 400. L'année 2021 tend vers un niveau global proche de cette moyenne, avec le recrutement de 29 476 militaires, dont 6 249 femmes[90] (21,2 % des recrutements).

Par rapport à 2020, le nombre de militaires recrutés en 2021 augmente de 4,5 %. Il reste stable dans les trois armées et progresse de 17,8 % dans la gendarmerie pour couvrir les flux de sorties.

Rapporté au nombre de militaires recrutés en 2019, il baisse de 6,5 % dans les armées et augmente de 4,3 % dans la gendarmerie.

L'armée de terre concentre près de la moitié des recrutements, et plus de la moitié des militaires recrutés dans les forces armées et formations rattachées sont des militaires du rang.

[90] Dont 2 574 femmes dans la gendarmerie.

Tableau 45 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2021 (en effectifs physiques[91])

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires(3)	**Total/force armée en 2021**	**Total/force armée en 2020**
Armée de terre	431	1 478	11 044	858	**13 811** 46,9 %	**13 927** 49,4 %
Marine nationale	201	1 100	2 266	128	**3 695** 12,5 %	**3 626** 12,8 %
Armée de l'air et de l'espace	238	1 669	1 042	28	**2 977** 10,1 %	**2 909** 10,3%
Gendarmerie nationale	117	1 710	(2)	6 301	**8 128** 27,6 %	**6 897** 24,4 %
Autres(1)	425	281	106	53	**865** 2,9 %	**861** 3,1 %
Total par catégorie Ratio par catégorie	**1 412** 4,8 %	**6 238** 21,2 %	**14 458** 49,1 %	**7 368** 25 %	**29 476** 100,0 %	**28 220** 100,0 %
Rappel des années précédentes						
2020	*1 497*	*5 737*	*14 788*	*6 198*	***28 220***	
2019	*1 412*	*6 451*	*15 589*	*7 040*	***30 492***	
2018	*1 402*	*6 067*	*14 127*	*7 122*	***28 718***	
2017	*1 367*	*5 964*	*15 475*	*7 888*	***30 694***	
2016	*1 203*	*6 051*	*17 323*	*9 422*	***33 999***	

Sources : ministère des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie.
Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017.
(1) Service de santé des armées (SSA), service de l'énergie opérationnelle (SEO), direction générale de l'armement (DGA), service du commissariat des armées (SCA), service d'infrastructure de la défense (SID), contrôle général des armées (CGA) et affaires pénales militaires (APM).
(2) 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), comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».
(3) dans les grades d'aspirants, de militaires du rang et au premier grade des sous-officiers et des officiers mariniers.
Nota : cf. courbe en annexe 5.
Lecture : 4,8 % du personnel recruté dans l'année 2021 relèvent de la catégorie des officiers.

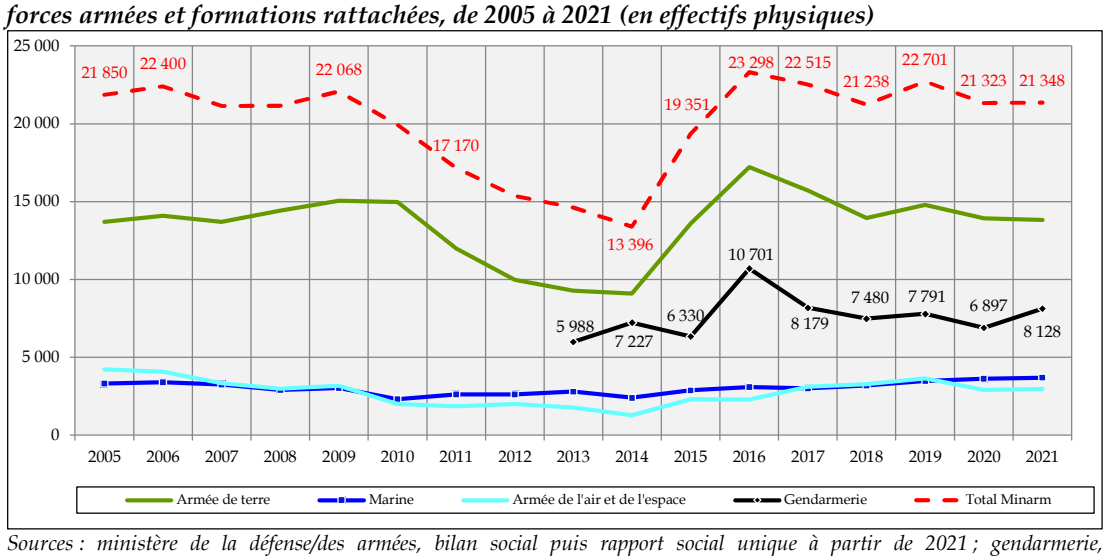
Tableau 46 – taux de renouvellement des effectifs issus de la société civile par rapport à l'effectif total

	Officier	Sous-officier	Militaire du rang
Ministère des armées	*3,4 %*	*5 %*	*18,2 %*
Gendarmerie nationale	*1,8 %*	*2,2 %*	(1)

Sources : ministère des armées, rapport social unique, gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
(1) 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), comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».
Note de lecture : 5 % du corps des sous-officiers du ministère des armées est renouvelé en 2021 par recrutement externe.

[91] Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Graphique 18 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2005 à 2021 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité (à compter de 2013).
Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie nationale. Pour l'armée de l'air et de l'espace : y compris SIAé depuis 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre).
MINARM : ministère des armées. Autres (SSA, SEO, DGA, SCA, SID, CGA et APM) sont inclus dans le total MINARM.

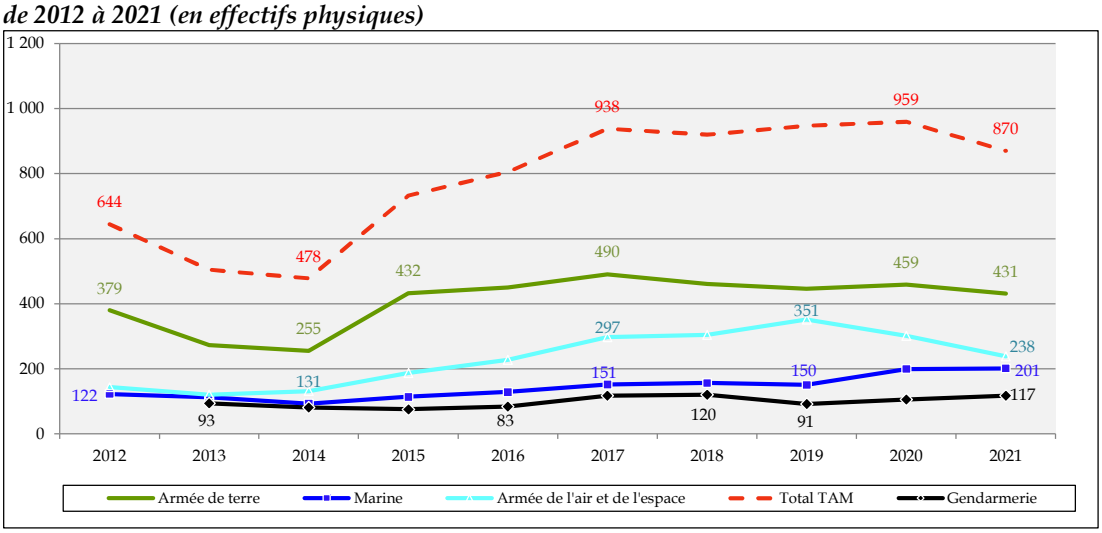
1.2.1 Le recrutement des officiers au sein de la société civile

Avec 117 recrutés en 2021, le recrutement des officiers de gendarmerie au sein de la société civile progresse depuis 2019 (+ 28,6 %/2019). Il se rapproche de son plus haut niveau de ces 10 dernières années atteint en 2018 (120 recrutés).

Après une forte progression du recrutement des officiers dans les armées de 2014 à 2017 (+ 96 %, en passant de 478 officiers recrutés à 938) principalement portée par l'armée de terre (+ 92 %) et l'armée de l'air et de l'espace (+ 127 %), le recrutement des officiers dans les armées s'est stabilisé entre 2017 et 2020 (941 officiers recrutés annuellement en moyenne sur la période).

En 2021, le recrutement a baissé par rapport à 2020 (870 officiers recrutés en 2021 contre 959 en 2020, soit une baisse de 9,3 %). Il baisse plus fortement dans l'armée de l'air et de l'espace (- 20,9 %) que dans l'armée de terre (- 6,1 %). En revanche il est en légère progression dans la marine nationale (+ 1 %/2020).

Graphique 19 – Évolution du nombre d'officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2012 à 2021 (en effectifs physiques)



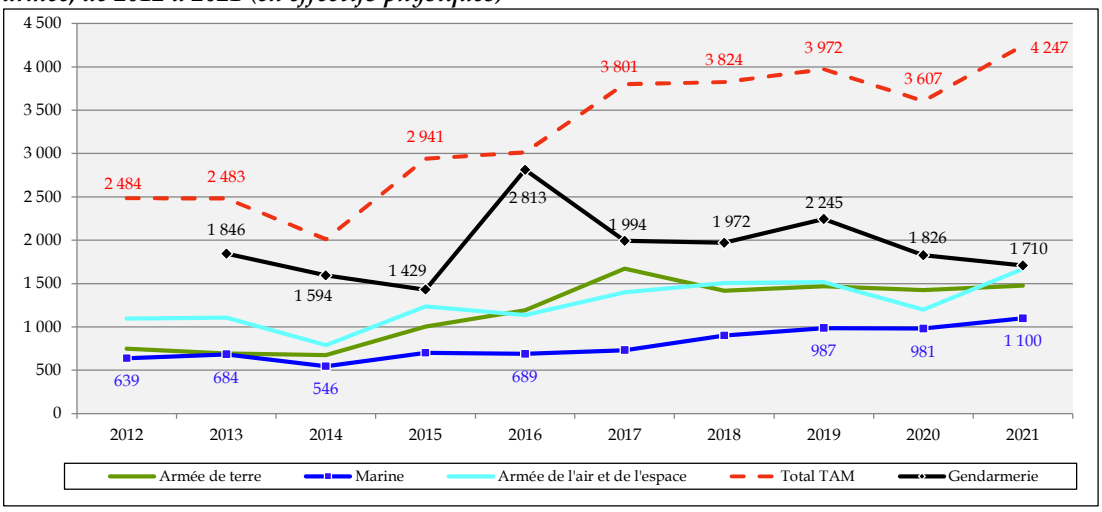
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale. Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre). TAM : terre, air et marine.

1.2.2 Le recrutement des sous-officiers au sein de la société civile

Après une forte augmentation en 2016 (2 813 recrues), le recrutement de sous-officiers de gendarmerie nationale au sein de la société civile est resté à un haut niveau jusqu'en 2019. Il baisse cependant depuis 2020 (1 826 recrutés). En 2021, 1 710 sous-officiers ont été recrutés au sein de la société civile (- 6,4 % par rapport à 2020 et - 23,8 % par rapport à 2019).

Après une légère baisse en 2020, le volume de recrutements directs de sous-officiers dans les armées repart à la hausse en 2021 avec 4 247 recrues (+ 17,7 % par rapport à 2020), soit la plus haute valeur de ces 10 dernières années. Cette progression s'explique notamment par l'augmentation du recrutement dans l'armée de l'air et de l'espace afin de compenser le moindre recrutement lié à la crise sanitaire en 2020 (+ 39,2 %/2020).

Graphique 20 – Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2012 à 2021 (en effectifs physiques)



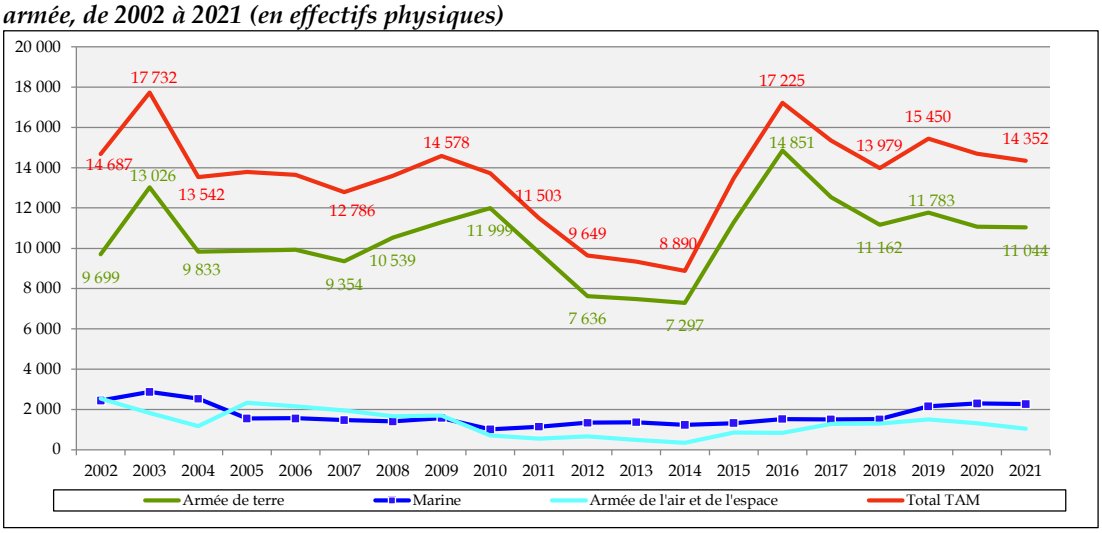
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale. Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre). TAM : terre, air et marine.

1.2.3 Le recrutement des militaires du rang au sein de la société civile

Après avoir pratiquement doublé entre 2014 et 2016, le volume de recrutement de militaires du rang se maintient depuis 2017 à un niveau très élevé pour atteindre 14 352 recrues en 2021 (valeur dans la moyenne de ces 4 dernières années : 14 621 recrutés).

Par rapport à 2020, le volume des recrutés est toutefois en baisse de 2,4 % (- 7,1 % par rapport à 2019) pour revenir à un niveau comparable à 2018. Cette baisse résulte majoritairement du repli de 21,1 % dans l'armée de l'air et de l'espace (- 278 recrues)[92].

Graphique 21 – Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2002 à 2021 (en effectifs physiques)



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021.
Champ : armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace. Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017.
TAM : terre, air et marine.

Les volumes de recrutement tiennent compte des dénonciations de contrat pendant la période probatoire, d'une durée minimale de six mois. Le taux de dénonciation est important pour les militaires du rang de l'armée de terre (cf. § 7.1.1.2, page 107).

1.3 NOMBRE DE CANDIDATS/CANDIDATURES AU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE

Sous la terminologie « candidats » sont regroupés les candidats ayant composé, pour les concours, et/ou les candidatures étudiées en commission, pour les sélections (cf. définitions en début de chapitre).

Le nombre de candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie nationale progresse de 5,3 % en 2021, avec 64 223 postulants contre 60 978 en 2020, avec des évolutions différenciées selon les corps allant de – 9,6 % pour les volontaires de la gendarmerie à + 17,8 % pour les sous-officiers des armées.

Si ce volume progresse depuis 2019, il est cependant inférieur de 2,1 % à la moyenne du nombre de candidats des années 2017-2021 (65 585 postulants).

[92] Baisse de 0,3 % dans l'armée de terre (- 35 recrues) et de 1,7% dans la marine (- 39 recrues)

Tableau 47 – Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Officiers *(grandes écoles)* dont :	4 569	5 228	5 928	4 858	5 472	5 177	5 425	5 496	5 479	6 202
- ESM de Saint-Cyr	*1 707*	*1 572*	*1 766*	*1 663*	*1 647*	*1 579*	*1 802*	*1 706*	*1 820*	*1 803*
- École navale	*1 057*	*1 123*	*1 163*	*1 014*	*1 026*	*1 048*	*1 085*	*1 086*	*868*	*1267*
- École de l'air et de l'espace	*1 403*	*1 988*	*2 541*	*1 767*	*2 393*	*2 178*	*2 162*	*2 344*	*2 332*	*2 639*
- EOGN (1)	*402*	*545*	*458*	*414*	*406*	*372*	*376*	*360*	*459*	*493*
Officiers *sous contrat (2)* dont :	*n.d.*	*n.d.*	1 769	2 640	2 229	2 713	2 060	2 253	2 497	2 562
- armée de terre			*700*	*1 074*	*934*	*958*	*749*	*696*	*1 066*	*1 330*
- marine nationale			*148*	*163*	*177*	*133*	*106*	*206*	*262*	*207*
- armée de l'air et de l'espace			*920*	*1 401*	*1 117*	*1 479*	*1 079*	*1 169*	*969*	*806*
- gendarmerie nationale			*1*	*2*	*1*	*143*	*126*	*182*	*200*	*219*
Sous-officiers dont :	*n.d.*	*n.d.*	7 154	8 874	6 749	8 296	6 589	7 099	7 184	8 462
- armée de terre			*1 521*	*1 727*	*2 078*	*3 535*	*2 169*	*2 359*	*2 410*	*2 724*
- marine nationale			*2 167*	*2 166*	*1 603*	*1 794*	*1 693*	*1 844*	*2 367*	*2 224*
- armée de l'air et de l'espace			*3 466*	*4 981*	*3 068*	*2 967*	*2 727*	*2 896*	*2 407*	*3 514*
Sous-officiers *(de la gendarmerie)(3)*	9 722	16 452	17 053	14 784	19 623	17 914	18 531	8 689	11 191	11 696
Militaires du rang dont :	*n.d.*	*n.d.*	13 696	18 149	22 063	19 892	16 976	18 294	17 679	19 983
- armée de terre			*10 288*	*13 054*	*16 873*	*14 685*	*12 225*	*12 684*	*12 192*	*13 996*
- marine nationale			*2 809*	*3 515*	*3 030*	*2 947*	*2 424*	*2 826*	*2 960*	*3 788*
- armée de l'air et de l'espace			*599*	*1 580*	*2 160*	*2 260*	*2 327*	*2 784*	*2 527*	*2 199*
Volontaires *(de la gendarmerie)*	22 975	21 924	21 305	22 279	23 007	20 812	18 648	17 858	16 948	15 318
Total	***n.d.***	***n.d.***	**66 905**	**71 584**	**79 143**	**74 804**	**68 229**	**59 689**	**60 978**	**64 223**

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
(1) École des officiers de la gendarmerie nationale / Concours universitaire et concours scientifique à partir de 2021[93].
(2) Marine nationale : uniquement les officiers sous contrat « opérations » (OSC OPS). Armée de l'air et de l'espace : les données concernant les officiers sous contrat « personnel navigant » (OSC PN) correspondent au nombre de candidats convoqués aux tests de sélection (en amont de la commission de sélection).
(3) Depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours. Un seul concours de recrutement au titre des années 2019, 2020, 2021 (au lieu de 2). S'agissant des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, 2 sélections ont été réalisées en mars et septembre 2021.
n.d. : non disponible.

On observe une augmentation du nombre de candidats aux grandes écoles d'officiers en 2021 (+ 13,2 %/2020). Cette augmentation est portée par la marine nationale (+ 46 %/2020), l'armée de l'air et de l'espace (+ 13,2 %/2020) et la gendarmerie nationale (+ 7,4 %). Le nombre de candidats est stable dans l'armée de terre (- 0,9 %/2020).
Après une augmentation de 10,8 % en 2020, le volume de candidats aux emplois d'officiers sous contrat dans les forces armées poursuit sa progression en 2021 (+ 2,6 %)[94]. Cette augmentation est portée par l'armée de terre (+ 24,8 %) et la gendarmerie nationale (+ 9,5 %). Le nombre de candidats baisse en revanche pour la marine nationale (- 21 %) et l'armée de l'air et de l'espace (- 16,2 %).

Le nombre de candidats aux emplois de sous-officiers augmente de 17,8 % dans les armées en 2021 (1,2 % en 2020) et de 4,5 % dans la gendarmerie nationale (28,8 % en 2020), sachant qu'une seule session de recrutement pour le corps des sous-officiers de gendarmerie (SOG) a été ouverte aux titres des années 2019, 2020 et 2021 au lieu des deux traditionnellement organisées annuellement.

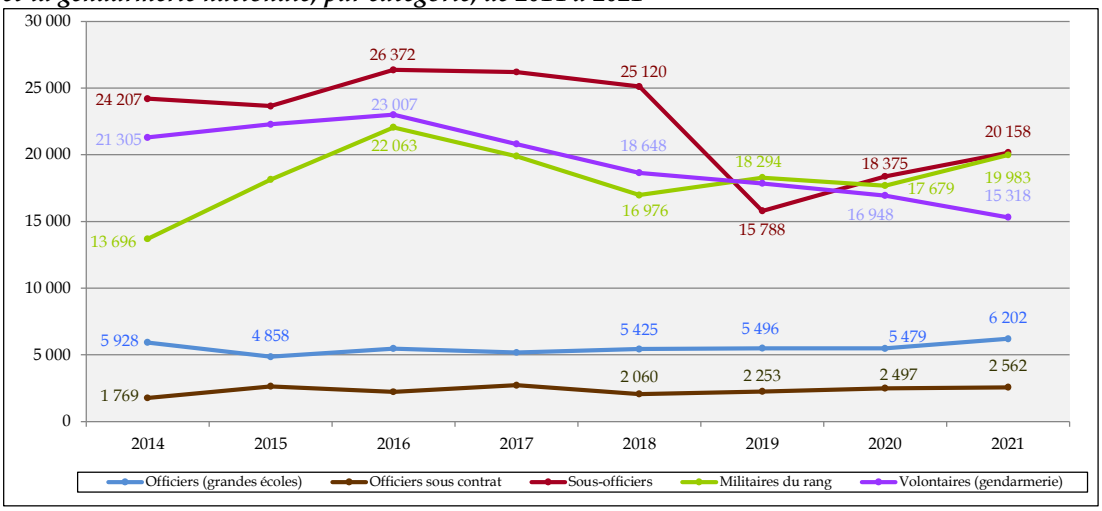
[93] La création du concours « OG scientifique » a été officialisée avec l'arrêté du 20 août 2020 modifiant l'arrêté du 6 août 2019 relatif aux concours de recrutement d'officiers de gendarmerie.
Le concours scientifique est le pendant scientifique du concours universitaire. Ce concours sur épreuves est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme ou titre conférant le grade de master ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I de la nomenclature française ou au moins de niveau 7 de la nomenclature européenne (école d'ingénieur par exemple).

[94] Ce taux est porté à 91,5 % par les recrutements dans les armées (+ 46 candidats) et à 8,5 % par ceux dans la gendarmerie (+ 19 candidats). Depuis 2017, la gendarmerie a réactivé le recrutement externe d'officier sous contrat encadrement dans le corps des officiers de gendarmerie.

Après un recul de 3,4 % en 2020 (17 679 candidats) par rapport à 2019 (18 294 candidats), on observe en 2021 un rebond de + 13,8 % de candidats aux emplois de militaires du rang dans les armées (19 983 postulants) pour revenir à un niveau comparable à 2017.

Le volume de candidats au recrutement de volontaires dans la gendarmerie nationale baisse depuis 2017 (20 812 candidats) pour atteindre 15 318 postulants en 2021 (- 9,6 % par rapport à 2020 et – 14,2% par rapport à 2019).

Graphique 22 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, de 2014 à 2021



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie nationale (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
Marine nationale : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. Armée de l'air et de l'espace : les données concernant les officiers sous contrat « personnel navigant » (OSC PN) correspondent au nombre de candidats convoqués aux tests de sélection (en amont de la commission de sélection). Gendarmerie nationale : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours. Un seul concours de recrutement au titre des années 2019, 2020 et 2021 (au lieu de 2). S'agissant des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, 2 sélections ont été réalisées en mars et septembre 2021.

1.4 SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE

Les recrutements par voie externe des officiers « grandes écoles » et des sous-officiers de gendarmerie se font sur concours, alors que ceux des officiers sous contrat, des sous-officiers des armées et du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, des militaires du rang et des volontaires se font par sélection (dossier et épreuves).

Après l'érosion constatée depuis plusieurs années, on observe globalement depuis 2020 une stabilisation des sélectivités chez les sous-officiers et les militaires du rang.

La sélectivité du recrutement des officiers des « grandes écoles » progresse et revient en 2021 (18,1) au niveau de 2016 (18,2).

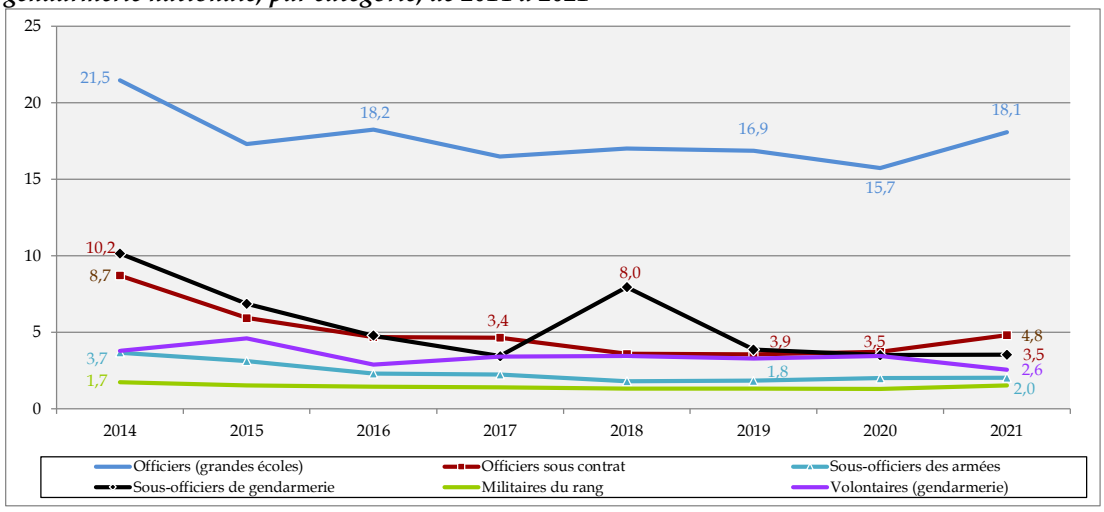
La sélectivité du recrutement des volontaires de la gendarmerie recule de 0,9 point (2,6 en 2021 contre 3,5 en 2020) consécutivement à l'évolution dissymétrique du nombre de candidatures (- 9,6 %/2020) et du nombre de recrutés (+ 22,2 %/2020).

Tableau 48 – Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Officiers *(grandes écoles)*[95]	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9	15,7	18,1
Sous-officiers des armées	*n.d.*	*n.d.*	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0	2,0
Sous-officiers de gendarmerie	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9	3,5	3,5
Militaires du rang	*n.d.*	*n.d.*	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5
Volontaires (gendarmerie)	4,3	5,4	3,8	4,6	2,9	3,4	3,5	3,3	3,5	2,6

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
Marine nationale : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. Armée de l'air et de l'espace : les données concernant les officiers sous contrat « personnel navigant » (OSC PN) correspondent au nombre de candidats convoqués aux tests de sélection (en amont.
Nota : données complémentaires en annexe 5.
n.d. : non disponible.

Graphique 23 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, de 2014 à 2021



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
Marine nationale : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. Armée de l'air et de l'espace : les données concernant les officiers sous contrat « personnel navigant » (OSC PN) correspondent au nombre de candidats convoqués aux tests de sélection (en amont de la commission de sélection). Gendarmerie nationale : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours. Un seul concours de recrutement au titre des années 2019,2020 et 2021 (au lieu de 2). S'agissant des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, 2 sélections ont été réalisées en mars et septembre 2021.

1.4.1 Sélectivité du recrutement d'officiers

La sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers des armées et de la gendarmerie nationale est en progrès de 2,4 points en 2021 avec une valeur de 18,1[96] (15,7 en 2020).

Alors que la sélectivité aux concours d'entrée de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr est stable en 2021 (- 0,3 point par rapport à 2020 et + 0,1 par rapport à 2019), celles des concours d'entrée à l'École navale et l'École de l'air et de l'espace atteignent leur plus haut niveau de ces 5 dernières années. La sélectivité aux concours d'entrée à l'École des officiers de la gendarmerie nationale est supérieure à la moyenne de ces 5 dernières années (15,7).

[95] École des officiers de la gendarmerie nationale : concours universitaire et concours scientifique à partir de 2021.
[96] 18,1 candidats ont composé pour 1 admis en liste principale.

En 2021, deux concours externes de recrutement d'officiers de gendarmerie se sont tenus : le concours universitaire et un nouveau concours scientifique (créé en 2020)[93].
Si la sélectivité globale des concours d'entrée à l'École des officiers de la gendarmerie nationale est de 16,4 en 2021 (+ 3,3 points par rapport à 2020), elle est de :

- 21,9 pour le concours universitaire (13,1 en 2020). La hausse de 8,8 points résulte de la diminution du nombre d'admis en liste principale (20 en 2021 contre 35 en 2020) pour un nombre analogue de candidats ayant composé (437 en 2021 et 459 en 2020) ;
- 5,6 pour le concours scientifique (1re édition en 2021). Sur 56 candidats ayant composé, 10 ont été admis en liste principale.

Toute comparaison de sélectivité entre grandes écoles doit être faite avec prudence, en raison de la différence de modalités d'inscription aux concours de recrutement.
En effet, les concours scientifiques[97] de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr et de l'École de l'air et de l'espace sont regroupés au sein de la banque d'épreuves du « concours commun des instituts nationaux polytechniques » (CCINP) et ceux de l'École navale au sein de la banque d'épreuves du concours « Centrale-Supélec »[98], contrairement au concours d'entrée à l'École des officiers de la gendarmerie nationale.

Dans ces conditions, toute comparaison de sélectivité entre grandes écoles n'a pas de signification mais l'évolution de la sélectivité par école peut témoigner de l'évolution dans le temps de l'intérêt des étudiants pour une candidature à ces voies de recrutement et donc à ces carrières.

Tableau 49 – Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ESM de Saint-Cyr	12,4	10,5	14,1	13,3	11,8	10,7	11,9	11,2	11,6	11,3
École navale	16,3	17,5	19,1	14,9	14,7	14,2	14,1	13,7	10,9	15,8
École de l'air et de l'espace	20,0	29,7	41,0	28,0	35,2	31,6	31,8	32,6	30,7	36,2
EOGN(*)	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7	13,1	16,4

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : recrutements externes, hors admissions sur titre, aux grandes écoles d'officier de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale.
(*) École des officiers de la gendarmerie nationale / concours universitaire et concours scientifique à partir de 2021.

En moyenne, 79 % des candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM de Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air et de l'espace en 2021 (75 % en 2020) avaient formulé ce choix en premier vœu d'école, 94 % dans leurs trois premiers vœux (identique à 2020). 53 % des candidats recrutés sont issus des lycées militaires (57 % en 2020).

1.4.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers

L'érosion de la sélectivité du recrutement par voie externe de sous-officiers dans les trois armées ces dernières années (passage de 3,7[99] en 2014 à 1,8 en 2018) s'est infléchie en 2020 (2,0 contre 1,8 en 2019) et se stabilise en 2021 (2,0).
Les armées ont recruté plus du double de sous-officiers en 2021 par rapport à 2014 alors que le nombre de candidats a progressé de 18,3 % sur cette même période.

La sélectivité du concours de sous-officier de gendarmerie (SOG 1) en 2021 est identique à celle de 2020 (3,5) après un recul de 0,4 point par rapport à 2019 (3,9), sachant qu'au titre de ces trois années une seule session annuelle a été organisée.

97 Les concours scientifiques regroupent les filières mathématiques-physique (MP), physique-chimie (PC) et physique-sciences de l'ingénieur (PSI).

98 Le concours littéraire et le concours en sciences économiques et sociales d'admission à l'ESM de Saint-Cyr sont respectivement rattachés à la banque d'épreuves littéraires (BEL) et à la banque commune d'épreuves (BCE).
Le concours de la filière physique-technologie (PT) d'admission à l'École de l'air et de l'espace est rattaché à la banque d'épreuves physique et technologie. L'organisation du concours licence option « sciences politiques » s'appuie sur celle de l'institut d'études politiques (IEP) d'Aix-en-Provence.

99 Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.

1.4.3 Sélectivité du recrutement de militaires du rang

Depuis 2018, la sélectivité du recrutement des militaires du rang, est stable à 1,3, puis atteint 1,5 en 2021. Cette amélioration est commune à toutes les armées (+ 0,2 point pour l'armée de terre, + 0,4 point pour la marine nationale et + 0,2 point pour l'armée de l'air et de l'espace).
Elle résulte de la hausse de 13 % du nombre de postulants au recrutement associée à une baisse de 3,4 % du volume de recrutés.

1.5 COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Toute comparaison entre les sélectivités des recrutements par voie externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État doit prendre en compte les éléments suivants :

- l'engagement militaire ou dans un corps civil de la fonction publique peut être l'expression d'une vocation. 70 % des militaires déclarent qu'ils avaient, au moment de s'engager, une idée précise de la force armée dans laquelle ils souhaitaient servir ou du métier qu'ils souhaitaient exercer[100] ;
- en fonction du contexte, l'ampleur des recrutements peut être très différente selon les corps mais aussi d'une année à l'autre. D'ailleurs, les armées et la gendarmerie ont élevé significativement leurs volumes de recrutement ces dernières années ;
- la sélectivité pour les recrutements, par sélection, des officiers sous contrat (hors OSC PN), des sous-officiers des armées et des militaires du rang est calculée sur la base des candidatures étudiées en commission de sélection ; c'est-à-dire que le vivier est restreint aux seuls candidats qui ont été déclarés aptes médicalement lors des tests d'évaluation.
  Par exemple, selon la force armée, « *entre 23 % et 28 % des candidats à l'engagement comme militaire du rang sont recalés pour inaptitude médicale, les inaptitudes définitives s'échelonnant entre 5 % et 11 %, les inaptitudes temporaires représentant le reste* [101]».

Tableau 50 – Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (avec concours), hors enseignants, par catégorie, de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Officiers *(grandes écoles)*	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9	15,7	18,1
Fonctionnaires cat. A *(hors enseignants)*	23,1	23,4	21,6	23,6	20,0	10,0*	9,2	12,1	10,3	*n.d.*
Sous-officiers	*n.d.*	*n.d.*	6,5	4,6	3,7	2,9	4,1	2,5	2,7	2,7
Fonctionnaires cat. B	15,7	20,0	14,6	14,6	10,7	11,1*	8,9	5,2	6,1	*n.d.*
Militaires du rang	*n.d.*	*n.d.*	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5
Fonctionnaires cat. C	20,7	22,3	15,5	14,6	13,2	9,4*	9,2	6,1	6,5	*n.d.*

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi), Gestion des Recrutements et Concours (GRECO) Report, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».
Champs : militaires : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours). Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement OSC OPS ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, hors enseignants (de l'éducation nationale jusqu'en 2016[102] ; de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche à compter de 2017), tous ministères, tous concours externes.
Nota : données complémentaires en annexe 5.
(*) Donnée révisée par la DGAFP, différente de celle publiée dans l'édition 2019 de la RACM.
n.d. : non disponible.

[100] Enquête « *Attractivité* », DICoD pour le HCECM, janvier 2017, auprès d'un échantillon représentatif de 1 683 militaires des forces armées, interviews en ligne du 5 au 13 janvier 2017.
[101] Cf. HCECM, 13e rapport thématique « *La mort, la blessure, la maladie* », juillet 2019, page 50.
[102] Avant 2017, les recrutements des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n'entraient pas dans le champ des statistiques.

2. PROMOTION INTERNE

Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.

Avertissement

Les données publiées depuis l'édition 2020 ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

Pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, les champs ont été harmonisés entre les forces armées.

Les séries de données concernant la gendarmerie ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

La promotion interne pour les officiers et sous-officiers des armées concerne 3 186 personnes[103] (5 884 en incluant la gendarmerie nationale) sur une population totale d'officiers et de sous-officiers recrutée de 8 303 personnes (12 828 en incluant la gendarmerie nationale), soit 38,4 % de promotion interne (45,9 % en incluant la gendarmerie nationale).

Le suivi de l'évolution de la promotion interne par changement de catégorie hiérarchique permet d'évaluer les opportunités d'ascension sociale au sein des forces armées et formations rattachées[104].

En 2021, l'armée de terre et la gendarmerie nationale concentrent à elles-seules, et à part quasi-équivalente (respectivement 38,6 % et 40,7 %), près de 80 % des mobilités catégorielles dans les forces armées et formations rattachées. De la même façon, la promotion dans la catégorie des sous-officiers représente plus des 3/4 des changements de catégorie (76,8 %).

En 2021, 6 632 militaires ont bénéficié d'une promotion de catégorie (+ 7,6 % par rapport à 2020) retrouvant un niveau comparable à celui qui existait entre 2017 et 2019. L'évolution est positive pour les sous-officiers et les militaires du rang, particulièrement pour les sous-officiers de la gendarmerie (+ 10,4 %) et de l'armée de l'air et de l'espace (+ 153,6 %)[105].

Même si le nombre de militaires ayant intégré le corps des officiers a peu évolué en 2021 (- 6/2020), il est en augmentation dans les armées (+ 32/2020) et plus particulièrement dans l'armée de l'air et de l'espace (+ 47/2020)[106]. Il est en baisse dans la gendarmerie nationale (- 41/2020).

[103] Cf. tableaux 45 et 51.
[104] Les changements de catégorie lors d'un changement de force armée sont exclus du champ.
[105] Cette hausse importante s'explique principalement par un rattrapage du moindre recrutement en 2020 en raison de la crise sanitaire.
[106] En 2020 : 375 pour l'armée de terre, 84 pour la marine nationale et 87 pour l'armée de l'air et de l'espace, 268 pour la gendarmerie nationale.

Tableau 51 – Nombre de militaires ayant connu un changement de catégorie en 2021, dans les forces armées et formations rattachées (en effectifs physiques[107])

	Passage dans la catégorie			
	Officier	Sous-officier	Militaire du rang(2) (engagé)	**Total/force armée**
Armée de terre	367	1 540	652	**2 559** 38,6 %
Marine nationale	77	685	1	**763** 11,5 %
Armée de l'air et de l'espace	134	383	64	**581** 8,7 %
Gendarmerie nationale	227	2 471	(3)	**2 698** 40,7 %
Autres(1)	14	17	0	**31** 0,5 %
Total par catégorie Ratio par catégorie	**819** 12,3 %	**5 096** 76,8 %	**717** 10,8 %	**6 632** **100,0 %**
Rappel des années précédentes				
2020	*825*	*4 671*	*666*	***6 162***
2019	*910*	*4 885*	*1 035*	***6 830***
2018	*803*	*4 864*	*887*	***6 554***
2017	*786*	*4 964*	*702*	***6 452***
2016	*742*	*6 845*	*832*	***8 419***

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.
Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2021, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie, hormis lors d'un changement de force armée.
Pour la gendarmerie nationale : hors changement de catégorie de volontaire à officier jusqu'en 2017 ; uniquement avec changement de catégorie de volontaire de la classe préparatoire intégrée (CPIGN) à officier à compter de 2018.
(1) Service de santé des armées (SSA), service de l'énergie opérationnelle (SEO) et affaires pénales militaires (APM).
Pas de changement de catégorie dans les corps militaires de la direction générale de l'armement (DGA), du service du commissariat des armées (SCA), du service d'infrastructure de la défense (SID) et du contrôle général des armées (CGA) qui ne comportent que des officiers.
(2) L'ensemble du recrutement interne pour les militaires du rang « engagés » des armées provient des volontaires des armées.
(3) Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale.

2.1 CATÉGORIE OFFICIERS

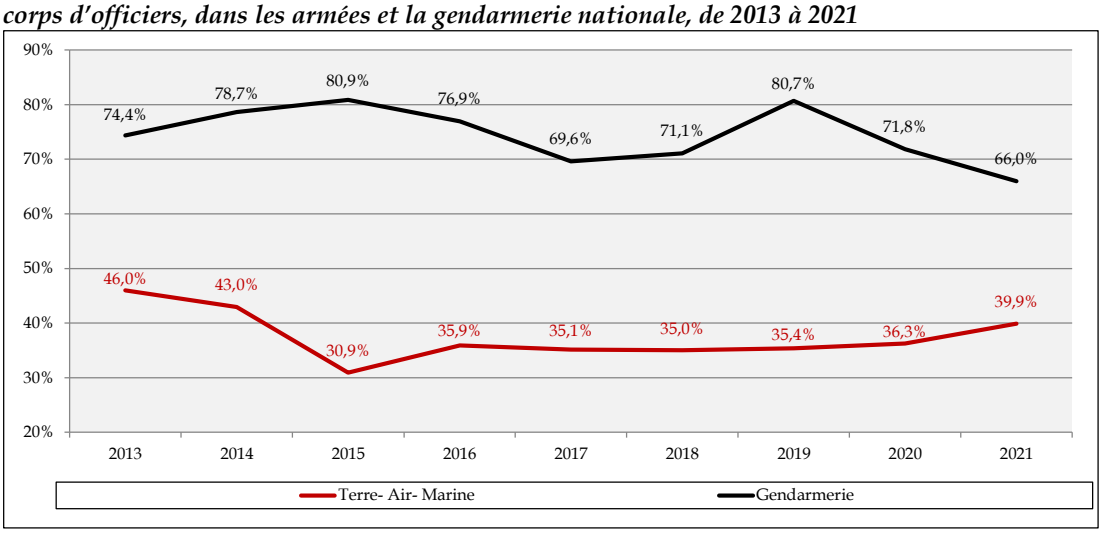
Dans les armées, le pourcentage de militaires promus officier par rapport à l'ensemble des officiers recruté la même année progresse de 3,6 points (578 personnes en 2021, 546 en 2020) alors que le flux total d'entrée dans les corps d'officiers diminue de 3,8 % (1 448[108] en 2021, 1 505 en 2020).
En comparant les années 2017 et 2021 pour lesquelles les flux totaux d'entrée dans les corps d'officiers sont comparables (1446 en 2017), on observe une progression du taux de changement de catégorie de 4,8 points (35,1 % en 2017 contre 39,9 % en 2021).

Par rapport à 2020, la part de promotion interne dans le flux d'entrée dans les corps a progressé en 2021 de 1 point dans l'armée de terre et de 13,6 points dans l'armée de l'air et de l'espace alors qu'elle a reculé de 2 points dans la marine nationale qui connait le taux le plus bas de promotion interne de ces vingt dernières années.

La gendarmerie nationale connaît une part de promotion interne dans le flux total d'entrée dans les corps d'officiers plus marquée que dans les armées. En moyenne sur la période 2017-2021, 72,3 % du flux d'entrée sont issus des corps de sous-officiers et volontaires de la gendarmerie.
Le taux de 66 % en 2021 marque un recul de 5,8 points par rapport à 2020 et 14,7 points par rapport à 2019 pour atteindre son plus bas niveau depuis 2013.

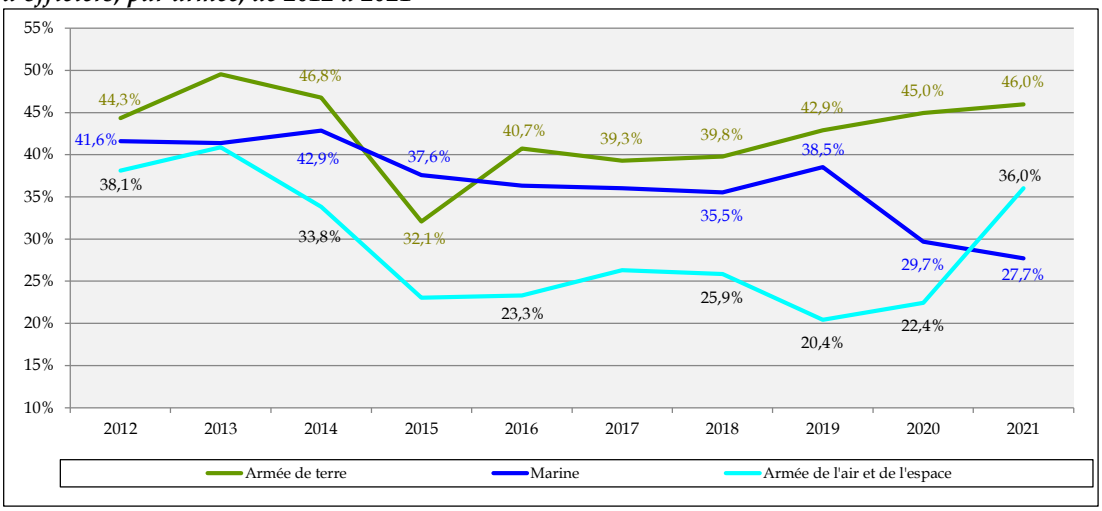
[107] Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.
[108] 870 pour le recrutement dans la société civile (cf. tableau 45) et 578 pour la promotion interne (cf. tableau 51).

Graphique 24 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[109] dans les corps d'officiers, dans les armées et la gendarmerie nationale, de 2013 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.
Champ : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale (hors changement de catégorie de volontaire à officier jusqu'en 2017 ; uniquement avec changement de catégorie de volontaire de la classe préparatoire intégrée (CPIGN) à officier à compter de 2018).

Graphique 25 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[78] dans les corps d'officiers, par armée, de 2012 à 2021



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.
Champ : armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace.

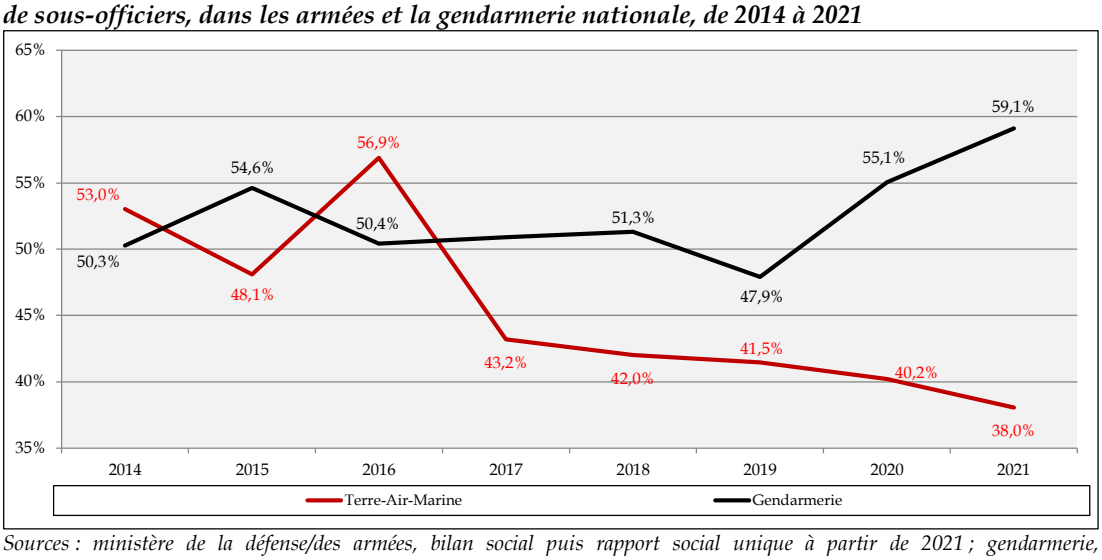
2.2 CATÉGORIE SOUS-OFFICIERS

Dans les armées, on observe une érosion continue du taux de promotion interne dans le flux total d'entrée dans le corps de sous-officiers depuis 2017 (43,2 %). Il est de 38 % en 2021 (- 2,2 points par rapport à 2020), la proportion la plus basse de ces vingt dernières années.

59,1 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers de la gendarmerie (SOG + CSTAGN) sont issus du corps des volontaires de la gendarmerie (+ 4 points par rapport à 2020) ; taux le plus élevé depuis 2014 (50,3 % en 2014).

[109] Flux (total) d'entrée dans une catégorie/dans les corps = nombre de militaires recrutés en externe dans la catégorie/dans les corps + nombre de militaires ayant accédé à la catégorie/aux corps par promotion interne.

Graphique 26 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[78] dans les corps de sous-officiers, dans les armées et la gendarmerie nationale, de 2014 à 2021

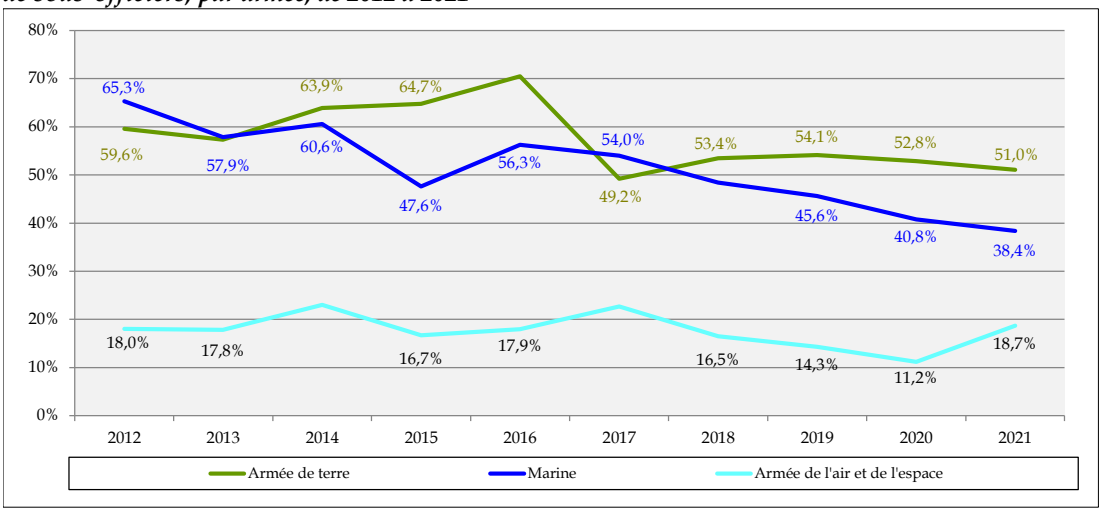


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale.

Les parts de promotions internes par changement de catégorie sont plus marquées dans l'armée de terre et la marine nationale que dans l'armée de l'air et de l'espace. En moyenne sur les dix dernières années, le taux est supérieur à 50 % dans l'armée de terre (57,7 %) et la marine nationale (51,3 %) alors qu'il est de 17,6 % dans l'armée de l'air et de l'espace.

En 2021, le pourcentage de militaires ayant accédé à la catégorie des sous-officiers par promotion interne a reculé dans l'armée de terre, - 1,8 point (51 %), et dans la marine nationale, - 2,4 points (38,4 %), et a progressé dans l'armée de l'air et de l'espace + 7,5 points (18,7 %).

Graphique 27 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[78] dans les corps de sous-officiers, par armée, de 2012 à 2021



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021.
Champ : armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace.

2.3 COMPARAISONS

Les armées et la fonction publique civile de l'État accordent une place importante à la promotion sociale. Il paraît donc opportun de comparer l'évolution de la part que représente le changement de catégorie dans le flux total d'entrée dans les corps d'officiers et de sous-officiers ainsi que dans les corps des catégories A et B de la fonction publique civile de l'État.

En 2020, la proportion de mobilité catégorielle est globalement de 39,4 % pour les officiers et sous-officiers des armées (- 1 point par rapport à 2019) et de 26,5 % pour les catégories A et B de la fonction publique civile de l'État (+ 1,8 point par rapport à 2019).
Il existe donc un écart significatif entre la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État.

Tableau 52– Évolution de la part de mobilité catégorielle dans le flux total d'entrée dans la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État

	2016	2017	2018	2019	2020
Fonction militaire (*hors gendarmerie nationale)*	53,7 %	41,8 %	41,4 %	40,4 %	39,4 %
Fonction publique civile de l'État	25,3 %	22,9 %	24,6 %	24,7 %	26,5 %

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; DGAFP, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi).
Champs : militaires : officiers et sous-officiers, armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace ; fonction publique civile de l'État : catégories A et B, recrutement externe = concours externes + concours uniques + 3e concours, recrutement et promotion internes des fonctionnaires = concours internes + examens professionnels avec changement de corps. En 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs[110].

3. RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION

La fidélisation de la ressource humaine est l'un des objectifs majeurs poursuivis par les forces armées. Le Haut Comité a consacré une partie de son 11e rapport[111] à cette thématique.

Il s'agit de fidéliser suffisamment longtemps les militaires formés pour tirer tous les bénéfices des expériences acquises et des investissements consentis, en particulier en matière de formation, tout en préservant des pyramides d'âges répondant à l'impératif de jeunesse des forces. Cette question est encore plus sensible depuis la fin des déflations d'effectifs décidée en 2015.

La durée des contrats initiaux varie en fonction des politiques des ressources humaines de chaque armée et des parcours professionnels proposés.

En 2021, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 5 ans dans l'armée de terre, 4 ans 1 mois dans l'armée de l'air et de l'espace et 3 ans 9 mois dans la marine. L'évolution à la hausse de cette durée pour l'armée de terre est mécaniquement liée à l'augmentation de la durée des contrats initiaux (5 ans ou 8 ans).

Tableau 53 – Évolution de la durée moyenne effective du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2013 à 2021

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020[112]	2021
4 ans 8 mois	4 ans 7 mois	4 ans 6 mois	4 ans 6 mois	4 ans 7 mois	3 ans 6 mois	3 ans 9 mois	4 ans 3 mois	5 ans

Source : DRHAT.
Champ : militaires du rang de l'armée de terre.

Au sein de l'armée de terre et à partir de 2019, les primo-contrats proposés aux engagés volontaires sont d'une durée de 3 ans, 5 ans, 8 ans ou 10 ans[113] en fonction des impératifs de gestion, des qualités du candidat et de ses souhaits (1 an pour un volontaire de l'armée de terre, VDAT). L'équilibre du modèle des ressources humaines de l'armée de terre nécessite toutefois une durée moyenne de services de 7 ans[114] soit, majoritairement, une fidélisation des recrues au-delà du premier contrat.

[110] Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
[111] HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pages 63 et suivantes.
[112] Donnée 2020 réajustée.
[113] Contrats de 8 ou 10 ans proposés depuis 2011, contrats de 2 ans proposés entre 2015 et 2018.
[114] Directive unique de gestion (DUG) fixant les principaux axes efforts, pour l'année 2021, du domaine des ressources humaines pour l'ensemble du personnel civil et militaire, d'active et de réserve, de l'armée de terre. Lettre n° 510051/ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 14/12/2020.

Dans l'armée de terre, 83,7 % des contrats initiaux sont renouvelés contre près de 74 % dans la marine et 57,8 % dans l'armée de l'air et de l'espace. Ces moyennes cachent de grandes disparités selon les spécialités concernées.

L'augmentation marquée du taux de renouvellement des contrats ultérieurs dans l'armée de terre (93 % en 2021 contre 68 % en 2020 et 66 % en 2019) s'inscrirait dans un contexte d'amélioration de la fidélisation : retard des radiations en raison de la crise sanitaire, contexte économique ayant freiné les velléités de départ et bénéfice des effets de la prime de lien en service.

Tableau 54 – Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie de 2018 à 2021

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie(**)
2021				
Premier contrat	83,7 %	74%	57,8 %	37,1 %
Contrats ultérieurs(*)	93 %	73 %	64,9 %	
	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
2020				
Premier contrat	73,0 %	84,4 %	50,3 %	33,2 %
Contrats ultérieurs(*)	68,0 %	92,7 %	65,0 %	
2019				
Premier contrat	71,0 %	79,3 %	52,8 %	35,7 %
Contrats ultérieurs(*)	66,0 %	80,3 %	57,6 %	
2018				
Premier contrat	68,0 %	92,6 %	54,3 %	43,0 %
Contrats ultérieurs(*)	73,0 %	73,0 %	76,9 %	

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
Champ : militaires du rang des armées et volontaires de la gendarmerie.
(*) Contrats au-delà du premier contrat.
(**) Le premier contrat des volontaires de la gendarmerie est d'une durée de 2 ans et renouvelable jusqu'à atteindre 6 ans maximum en cas d'échec au concours (interne ou externe) de sous-officier (SOG).

L'âge moyen d'accès au statut de sous-officier de carrière permet d'illustrer la politique de carriérisation. Son analyse dans la durée permet de mettre en lumière des évolutions de politiques de gestion ou des enjeux de fidélisation.

Tableau 55 – Évolution de l'âge moyen de l'accès au statut de sous-officier de carrière[115]

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre	33,3 ans	33,3 ans	34,6 ans	34,3 ans	33,8 ans	34,1 ans	34,3 ans	34,6 ans
Marine	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	34,5 ans	34,6 ans	34,7 ans	34,7 ans
Air	30,9 ans	31, 3 ans	30,9 ans	30,2 ans	30,8 ans	31 ans	31,2 ans	31,7 ans
Gendarmerie SOG/CSTAGN	26,3 ans/ 30,3 ans	26,9 ans/ 29,8 ans	26,7 ans/ 30,3 ans	26,8 ans/ 31,3 ans	26,3 ans/ 31,4 ans	26,3 ans/ 31,3 ans	26,3 ans/ 30,1 ans	26,4 ans/ 30,4 ans
SSA	34 ans	35 ans	36 ans	36 ans	33 ans	36 ans	36 ans	35 ans

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
SOG : sous-officier de gendarmerie, CSTAGN : corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.
n.d. : non disponible.

La durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté en 2021 les forces armées souligne l'existence de dynamiques RH différentes selon les forces armées. Les militaires du rang de l'armée de l'air et de l'espace sont employés, par exemple, dans des spécialités dans lesquelles ils font des parcours ou carrières relativement longs.

[115] Un sous-officier dans les armées et service débute son parcours professionnel, au sein de l'institution militaire, généralement sous contrat avant d'accéder (sur examen ou concours) au statut de carrière en tant que SOC (sous-officier de carrière).

Tableau 56 – Durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2020 et 2021 (en années)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie		SSA	
	2020	2021	2020(**)	2021(**)	2020	2021	2020	2021	2020	2021(***)
Officiers	12,7	12,2	14,2	17,6	11,7	9,6	10,2	10,3	7,3	4,4/6,8
Sous-officiers	13,6	13,7	14,2	15	7,6	7,4	5(*)	9,4	5,7	6/4,6
Militaires du rang, volontaires de la gendarmerie	5,4	5,1	5,4	5	10,1	9,8	2,1	2	2,6	2,9/2,3

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
(*) En 2020, pour la gendarmerie, uniquement le corps de soutien technique et administratif.
(**) En 2020, le périmètre de la marine a changé par rapport aux années antérieures pour le personnel non officier : les marins admis à un cours ou mutés outre-mer sont renouvelés d'office et sont désormais pris en compte.
(***) durées homme/femme.

4. AVANCEMENT

Depuis 2015, le Haut Comité présente des éléments d'appréciation sur l'avancement, en étudiant notamment l'ancienneté moyenne dans le grade et le taux de sélection à l'avancement.

Les anciennetés moyennes en grade et les ratios de promus diffèrent selon les armées en fonction des règles respectives d'avancement et traduisent, d'abord, la diversité des politiques de gestion, plus marquée dans certains grades. Ces différences sont justifiées par la nécessité de répondre aux besoins spécifiques de chaque force armée mais elles ne doivent pas être excessives pour être comprises par les militaires eux-mêmes, dans un contexte où la dimension interarmées des parcours professionnels se renforce.

Tableau 57 – Ratio promus-promouvables en 2020 et 2021 (en %)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Colonel ou capitaine de vaisseau	7,4	7,8	9,7	9,7	6,2	7	19,8	20,3
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	21,5	20,7	19,2	21,7	23,1	20,4	22,8	27,3
Commandant ou capitaine de corvette	30,2	32,6	13,8	17,1	10,6	9,9	20,6	20
Adjudant-chef ou maître principal	24,6	24,8	14,4	13,4	30,0	28,8	13,1	12,8
Adjudant ou premier maître	30,4	36,7	28,6	30,4	36,4	41,2	27,8	22,1
Sergent-chef ou maître ou maréchal des logis-chef	30,4	32,7	15,2	16,7	36,8	47,5	27,8	33

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie par le HCECM.
Champ : tous militaires. Pour les officiers de l'armée de terre, seuls les officiers des armes sont pris en compte.
Lecture : en 2021, dans l'armée de terre 32,6 % des militaires proposables au grade de commandant ont été promus.

5. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, étudiée par le Haut Comité dès 2007 dans son 2e rapport, est l'une des caractéristiques principales de la condition militaire.

Cette réalité a été rappelée récemment dans les 11e et 12e rapports thématiques[116] du Haut Comité.

En 2022, quatorze ans après son 2e rapport, le HCECM a choisi de traiter à nouveau de la mobilité des militaires[117] :
« *La mobilité géographique du militaire, lorsqu'elle survient, et plus encore quand son rythme est élevé, est l'une des sujétions de l'état militaire qui affecte le plus directement la vie quotidienne du militaire et de sa famille, dans des aspects parmi les plus importants : activité professionnelle du conjoint, donc niveau de vie,*

[116] HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française,* septembre 2017, pages 81 et 150. HCECM, 12e rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation,* juin 2018, pages 66 et suivantes.
[117] HCECM, 16e rapport thématique, *La mobilité des militaires*, juillet 2022.

logement, et par là aussi propriété immobilière, éducation des enfants, prise en charge médicale, cadre de vie, vie sociale, insertion dans le territoire. Cette mobilité est de ce fait au cœur de tensions et, aujourd'hui plus qu'hier, de l'arbitrage que le militaire fait entre ses attentes en termes de vie familiale et personnelle et sa vie professionnelle, arbitrage déterminant pour la poursuite ou l'arrêt de son engagement militaire. »

La mobilité des militaires

« Le principe constitutionnel de « *nécessaire libre disposition de la force* armée », dégagé par le Conseil constitutionnel (Décision n° 2014-450 QPC du 27 février 2015), « *implique que soit assurée la disponibilité, en tout temps et en tout lieu, des forces armées* » (Décision de l'Assemblée du contentieux du Conseil d'État du 17 décembre 2021 Bouillon, n° 437125).

La mobilité des militaires […] est l'une des dimensions de cette disponibilité, comme le principe d'un temps de service qui ne prend fin que lorsque s'achève la mission (avis du HCECM du 9 avril 2021 sur la directive sur le temps de travail) ou encore l'obligation de répondre sans préavis et pour une durée indéterminée à tout engagement opérationnel, à commencer par celui qui expose le militaire au sacrifice suprême, dans des situations le conduisant à devoir donner la mort sur ordre. »

HCECM, 16e rapport thématique, 2022, p. 5.

Les données utilisées dans ce chapitre sont issues des systèmes d'information des ressources humaines de chacune des forces armées, directions et services.

5.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

5.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence (ACR), définie par l'article 1er du décret du 30 avril 2007[118] : « *Constitue un changement de résidence, le déménagement que le militaire se trouve dans l'obligation d'effectuer lorsqu'il reçoit une affectation dans une garnison différente de celle dans laquelle il était affecté antérieurement. Est assimilé au changement de résidence le déménagement qui est effectué, sur ordre du commandement, soit pour occuper, soit pour libérer un logement concédé par nécessité absolue de service ou au titre d'une convention d'occupation précaire avec astreinte* ».

Il s'intéresse plus particulièrement aux mutations en cours de carrière, excluant de fait les mouvements liés aux flux d'entrée et de sortie du personnel militaire.
Sont donc incluses dans le périmètre étudié :

- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements en 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 leur direction du personnel ;
- les mutations pour d'autres motifs comme des raisons de santé ou des convenances personnelles.

La fréquence des mutations s'illustre par le taux de mobilité géographique[119]. Celui-ci, pour une population donnée, est égal au rapport entre le nombre de militaires mutés avec changement de résidence pendant l'année et l'effectif total.

Si, de 2009 à 2012, l'étude de ce taux permet de constater une hausse de la fréquence des mutations avec changement de résidence en cours de carrière, évidemment liée aux restructurations

[118] Décret n° 2007-640 du 30 avril 2007, modifié, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires.

[119] « *Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 13,9 % en 2021* » signifie que 13,9 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2021.

consécutives au Livre blanc de 2008 et à la révision générale des politiques publiques, 2013 marque un retour à des valeurs moins importantes, proches de celles observées au milieu des années 2000.

Sur la période 2014-2018, les plans annuels de mutations (PAM) ont été impactés par la mise en œuvre de la LPM 2014-2019 et son actualisation qui se sont traduites, après une année 2014 marquée par la poursuite des déflations[120], par la stabilisation des effectifs militaires, puis leur augmentation, en particulier au sein de la FOT, mais également par la poursuite de réorganisations, notamment dans les services.

Les PAM désormais réalisés « *au plus juste besoin* » par les directions des ressources humaines sont guidés par plusieurs facteurs internes ou externes à chaque armée ou service :

- les restructurations ;
- le cadrage budgétaire qui impose une diminution de la fréquence des mobilités dans certaines circonstances (outre-mer, étranger, école, région Île-de-France) et/ou pour certaines catégories (notamment les sous-officiers) ;
- les besoins des grands employeurs et les volumes mis à leur disposition ;
- la gestion des compétences qui s'inscrit dans des parcours professionnels individualisés ;
- les souhaits de plus en plus affirmés des militaires de se stabiliser pour concilier vie privée et vie professionnelle.

Entre 2017 et 2020, le taux de mobilité a augmenté de 0,6 point passant de 11,7 % à 12,3 % avant de rebaisser très légèrement en 2021 (12,2 %). Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques.

Ainsi, en 2021, 19,7 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence contre 13,9 % des sous-officiers et 5 % des militaires du rang des armées.

Tableau 58 – Évolution, de 2012 à 2021, du nombre de mutations avec changement de résidence et du taux de mobilité géographique (en %) dans les forces armées

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		**Ensemble**	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux	**Nbre**	**Taux**
2012	9 342	22,0	28 471	16,4	7 612	9,1	**45 425**	**15,2**
2013	7 988	19,1	21 481	12,6	5 119	6,4	**34 588**	**11,8**
2014	7 807	19,0	21 044	12,5	5 827	7,6	**34 678**	**12,1**
2015	8 606	22,4	23 131	13,9	5 013	6,6	**36 750**	**13,1**
2016	7 964	20,8	21 499	12,9	5 122	6,5	**34 585**	**12,2**
2017	7 618	19,9	21 498	12,8	4 366	5,5	**33 482**	**11,7**
2018	7 764	20,1	19 973	11,8	4 264	5,4	**32 001**	**11,2**
2019	7 970	20,5	22 511	13,4	3 953	5,0	**34 434**	**12,0**
2020	7 772	20,0	22 668	13,7	4 461	5,6	**34 901**	**12,3**
2021	7 745	19,7	23 114	13,9	4 015	5	**34 874**	**12,2**

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique et ministère de l'intérieur/DGGN, bilan social pour les effectifs.
Champ : militaires de l'armée de terre, marine, air, gendarmerie (sauf volontaires), SSA, SEO, DGA et SCA. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.
Lecture : en 2021, 19,7 % des officiers ont été mutés avec changement de résidence.

Les disparités dans les politiques de gestion des ressources humaines s'observent également lorsque sont considérées les mutations vécues par des militaires sur une carrière longue.

Les colonels en service au 31 décembre 2021 ont connu, en moyenne, entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence en moins de 30 ans de carrière.

[120] Cf. Partie 1, Répartition des effectifs.

Tableau 59 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007 et 2021

		Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
		2007	2021	2007	2021	2007	2021	2007	2021
Colonel, capitaine de vaisseau	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10	10,8	8,9	5,3	8	5	8
	Durée moyenne de services	30 ans	29,4 ans	28,3 ans	28 ans	26,3 ans	28,1 ans	30,3 ans	28,7 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	3 ans	2,4 ans	3,5 ans	4,6 ans	3,5 ans	5,7 ans	3,6 ans
Adjudant-chef / maître principal et major(1)	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	5	5	5,9 / 4,8(2)	3,8	2,7	4	4	4
	Durée moyenne de services	26,0 ans	27,2 ans	29/25,8 ans(2)	27,2 ans	28,5 ans	28,8 ans	29,9 ans	25,7 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	5,4 ans	4,7/5,2 ans(2)	8,6 ans	10,2 ans	7,2 ans	7,2 ans	6,4 ans
Militaires du rang de plus de 11 ans de services	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	3	2	*s.o.*	0,5	1,1	1	*s.o.*	*s.o.*
	Durée moyenne de services	17,0 ans	17,5 ans	*s.o.*	11,7 ans	14 ans	17,7 ans	*s.o.*	*s.o.*
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,7 ans	8,7 ans	*s.o.*	8,4 ans	12,7 ans	4,9 ans	*s.o.*	*s.o.*

Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité en 2007 (2e rapport du HCECM, annexe 12) et en 2021.
Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1er mai 2007 et au 31 décembre 2020.
(1) Pour la gendarmerie seuls les adjudants-chefs sont pris en compte. (2) Major/maître principal.
s.o. : sans objet.

Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2021, au sein du ministère des armées, 337 établissements[121] ont fait l'objet d'une restructuration (17 dissolutions, 163 créations ou densifications, 157 transferts ou réorganisations) contre 468 en 2020, 446 en 2019 et 4 016[122] en 2013.
Le poids des mutations induites par les restructurations est hétérogène d'une armée, d'un service à l'autre, en raison des différences existant entre les armées, les services en matière d'organisation et d'implantation.

Dans les armées et services, les mutations avec changement de résidence liées aux restructurations concernent, en 2021, 860 militaires : 112 officiers, 548 sous-officiers et 200 militaires du rang.

5.1.2 Comparaisons

En mettant en regard le taux de mobilité géographique des militaires avec le taux de mobilité des fonctionnaires civils de l'État[123], la singularité de la situation des militaires apparaît nettement.
En 2020, 4,3 % des agents de la fonction publique de l'État ont changé de département.

[121] Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.
[122] Au plus fort des restructurations prévues par la LPM 2009-2014, 77 établissements avaient été dissous, 978 créés, 179 transférés et 2 782 réorganisés.
[123] Le taux de mobilité est défini comme le rapport entre l'effectif des agents civils de l'État ayant changé de zone d'emploi entre l'année N et l'année N+1 et l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (N et N+1).

Le taux de mobilité[124] est supérieur pour les militaires des forces armées sur la même période (12,3 %). Plus précisément, en 2020, 20 % des officiers, 13,7 % des sous-officiers et 5,6 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 3,9 % des agents de catégorie A, 6 % des agents de catégorie B et 3,8 % des agents de catégorie C.

Tableau 60 – Évolution du taux de changement de zone d'emploi (jusqu'en 2019), ou de département (à partir de 2020), des agents civils de l'État

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Catégories										
A+	5,0 %	4,9 %	4,1 %	5,0 %	6,2 %	4,1 %	3,6 %	4,0%	3,7 %	4,1 %
A	4,3 %	6,5 %	6,6 %	7,3 %	7,8 %	7,3 %	7,2 %	6,9 %	6,7 %	3,9 %
B	5,5 %	6,2 %	6,3 %	6,6 %	7,0 %	7,7 %	7,8 %	7,0 %	6,4 %	6,0 %
C	4,4 %	6,4 %	6,1 %	5,7 %	6,3 %	7,1 %	6,5 %	7,6 %	8,1 %	3,8 %
Indéterminée	2,5 %	9,6 %	9,7 %	9,9 %	8,7 %	8,2 %	8,3 %	7,9°%	6,8 %	4,9 %
Ministères										
Aff. étrangères	9,9 %	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,2 %	4,9 %	3,4 %	5,9 %	1,9 %	2,0 %
Intérieur	5,1 %	5,3 %	6,0 %	6,8 %	8,0 %	10,1 %	9,2 %	8,1 %	5,9 %	8,2 %
Justice	10,5 %	10,7 %	10,2 %	10,7 %	11,6 %	14,1 %	13,8 %	13,3 %	12,3 %	9,4 %
Éducation nat.	3,3 %	6,1 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	6,6 %	6,6 %	6,7 %	6,4 %	3,2 %
Ensemble	***4,6 %***	***6,4 %***	***6,4 %***	***6,8 %***	***7,3 %***	***7,2 %***	***7,0 %***	***6,9 %***	***6,8 %***	***4,3 %***

Sources : DGAFP, Faits et chiffres éditions successives (figures 4.6-13 et 4.6-14) pour les années 2009 à 2016 ; questionnaire du HCECM à la DGAFP.
Champ : agents titulaires civils de l'État présents dans un emploi principal au 31 décembre A-1 et au 31 décembre A, hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire. France (hors Mayotte).
Lecture : 3,9 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents entre 2019 et 2020, ont connu une mobilité géographique (changement de département) en 2020.

5.2 PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES

Avertissement

Les travaux sont issus des données centralisées par la direction de projet du plan Famille.

Les données publiées dans la présente revue annuelle ne sont pas comparables avec celles des éditions antérieures à la RACM de 2020, en raison d'un changement de champ[125].

5.2.1 La politique d'optimisation de la mobilité du plan Famille

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires se compose d'un ensemble de réponses visibles et concrètes visant à mieux compenser les difficultés auxquelles le militaire et sa famille font face.
« La mobilité par ordre est une spécificité de l'état militaire qui est vécue également par sa famille. Les mesures qui s'y rapportent visent à donner une meilleure visibilité au militaire et à sa famille, à limiter la gêne occasionnée par les déménagements, et à faciliter la réinstallation de la cellule familiale dans sa nouvelle garnison. » [126]

[124] Le taux de mobilité est défini comme le rapport entre les mutations avec changement de résidence (hors première affectation après formation initiale et hors retour à la vie civile) et les effectifs.

[125] L'évolution du champ a été le suivant :
- En 2019 : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie, hors militaires sortant d'école.
- À partir de 2020 : le périmètre du plan Famille prend en compte l'ensemble des ordres de mutation individuels avec changement de résidence édités par le gestionnaire lui-même, pour des affectations métropole, outremer et étranger au titre du plan annuel de mutation. Sont exclus : les mutations en sortie d'école, celles faisant suite à une formation initiale, à une formation de cursus ou à un mouvement inter-écoles, les affectations pour motifs particuliers (rapprochements de conjoints, motifs sociaux, cas graves), les réorientations, changements de corps ou de catégorie d'emploi, les régularisations administratives, les permutations, les retours à la vie civile, les détachements et les reprises d'activité après un congé maladie (CLM : congé de longue maladie / CLDM : congé de longue durée pour maladie) ou du blessé.

[126] Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018 – 2022, axe 3 : *Mieux vivre la mobilité*, mesure 3.2.1 : *Poursuivre la politique d'optimisation de la mobilité engagée par les DRH des armées, directions et services.*

Ainsi l'optimisation de la mobilité engagée par les DRH des armées, directions et services devait se concrétiser par l'édition des ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour la quasi-totalité du personnel à compter du plan annuel de mutation 2018.

5.2.2 Préavis de mutation d'au moins 5 mois

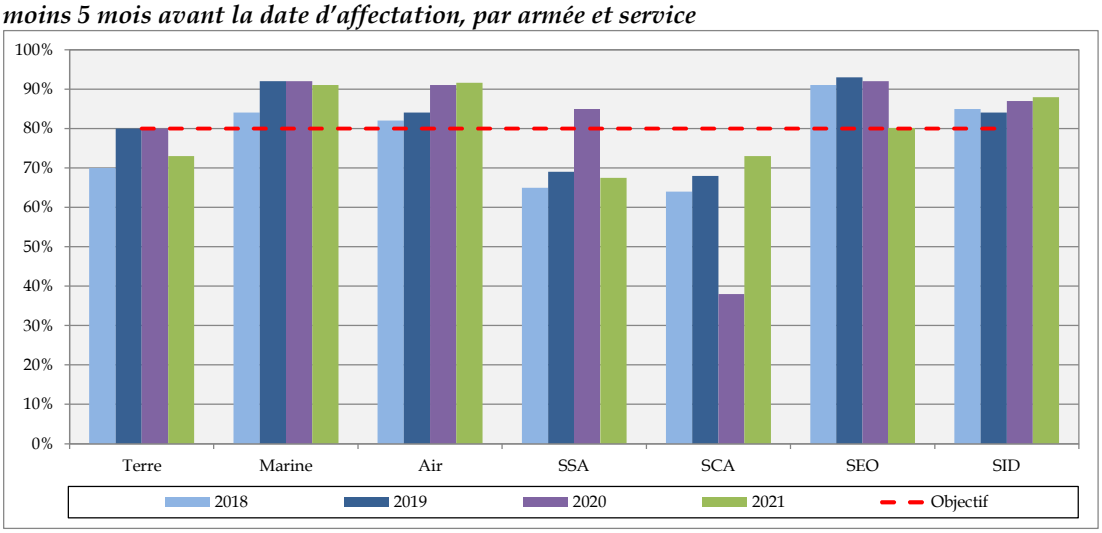
Tableau 61 –Part d'ordres de mutation avec changement de résidence édités au moins 5 mois avant la date d'affectation, par armée et service

	Terre	Marine	Air	SSA	SEO	SID	SCA	**Ensemble**
2018	70 %	84 %	82 %	65 %	91 %	85 %	64 %	**77 %**
2019	80%	92 %	84 %	69 %	93 %	84 %	69 %	**82 %**
2020	80 %	92 %	91 %	85 %	92 %	87 %	37 %	**85 %**
2021	73 %	91 %	91,6 %	67,5 %	80 %	88 %	73 %	**85 %**
nombre d'ordres de mutation	*5 940*	*3 649*	*2 584*	*496*	*94*	*101*	*496*	***13 123***

Source : DRH-MD/Direction de projet plan Famille, questionnaire du HCECM.
Champ : ordres de mutation avec changement de résidence, hors mutations en sortie d'école, mutations consécutives à des formations de cursus, permutations, retours à la vie civile, recrutements officier rang, motifs particuliers (rapprochement de conjoint, motif social, cas graves), détachements, reprises d'activité après un congé maladie (CLM : congé de longue maladie / CLDM : congé de longue durée pour maladie) ou du blessé.

En 2021, 85 % des ordres de mutation avec changement de résidence ont été adressés aux militaires du ministère des armées avec un préavis d'au moins 5 mois avant la date de ralliement (85 % en 2020 et 78 % en 2020), dépassant ainsi l'objectif des 80 %. La situation est en forte progression pour le SCA avec un taux de 73 % en 2021 (37 % en 2020). Elle se détériore en revanche au SSA (67,5 % en 2021 contre 85 % en 2020), tout en retrouvant un niveau qui existait antérieurement à 2020, et dans l'armée de terre (73 % en 2021 contre 80 % en 2020).

Graphique 28 – Évolution du taux d'ordres de mutation avec changement de résidence édités au moins 5 mois avant la date d'affectation, par armée et service



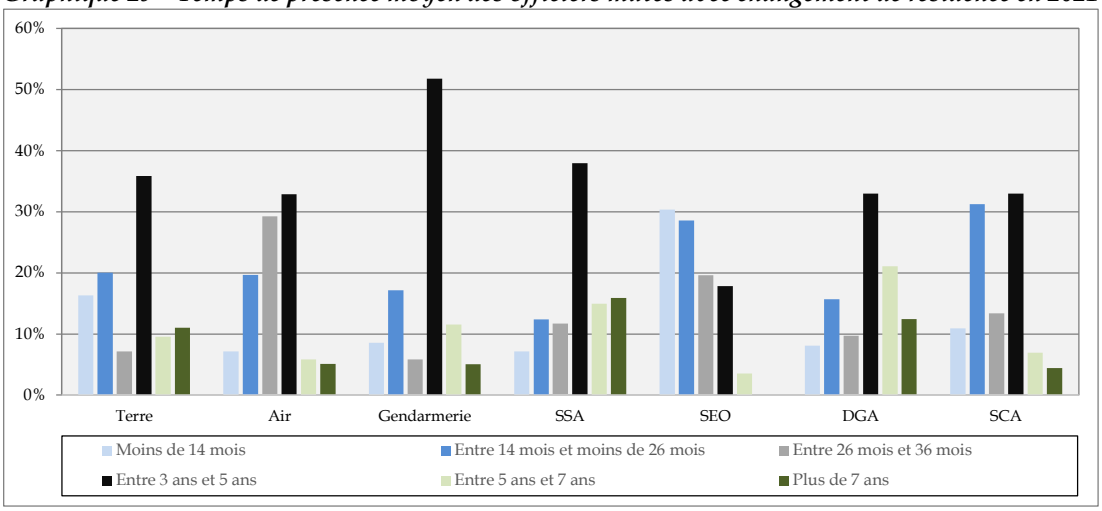
Source : DRH-MD/Direction de projet plan Famille, réponse à un questionnaire du HCECM.
Champ : le périmètre du plan Famille prend en compte l'ensemble des ordres de mutation individuels avec changement de résidence édités par le gestionnaire lui-même, pour des affectations métropole, outremer et étranger au titre du plan annuel de mutation. Sont exclus : les mutations en sortie d'école, celles faisant suite à une formation initiale, à une formation de cursus ou à un mouvement inter-écoles, les affectations pour motifs particuliers (rapprochements de conjoints, motifs sociaux, cas graves), les réorientations, changements de corps ou de catégorie d'emploi, les régularisations administratives, les permutations, les retours à la vie civile, les détachements et les reprises d'activité après un congé maladie (CLM : congé de longue maladie / CLDM : congé de longue durée pour maladie) ou du blessé.

5.3 RYTHME DES MUTATIONS

Pour compléter l'observation de la mobilité des militaires, le Haut Comité suit parmi les militaires mutés avec changement de résidence (ACR), le nombre de mutations ACR que ces derniers ont connues.

En s'intéressant à la durée écoulée entre deux mutations, on observe un autre aspect des contraintes de la mobilité.
Parmi les militaires de l'armée de terre mutés en 2021, 36 % des officiers, 38 % des sous-officiers et 48 % des militaires du rang avaient entre 3 et 5 ans de présence dans leur affectation ; entre 26 et 36 mois, ces chiffres sont respectivement de 7 %, 5 % et 7 %.

Graphique 29 – Temps de présence moyen des officiers mutés avec changement de résidence en 2021



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
Champ : officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2021 et mutés dans le courant de l'année 2021.
Nota : les données pour la marine nationale ne sont pas disponibles.

5.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE[127]

Les raisons qui conduisent un militaire au célibat géographique sont identifiées dans plusieurs enquêtes et restent stables dans le temps. Parmi elles, on peut citer :

- l'activité professionnelle du conjoint ;
- la propriété du logement principal ;
- l'intérêt des enfants.

Compte tenu de la diversité des méthodes de calcul du taux de célibat géographique entre les différentes enquêtes, il est difficile d'évaluer précisément ce phénomène. Cependant, toutes laissent apparaître qu'il s'inscrit durablement dans les modes de vie des militaires ; c'est pourquoi cette réalité est notamment prise en compte dans l'offre d'hébergement.

Les forces armées ne disposent d'aucun moyen fiable de comptabiliser le nombre de célibataires géographiques. Les chiffres disponibles sont issus d'enquêtes annuelles internes dont le périmètre n'est pas identique, y compris au sein d'une même force armée d'une année sur l'autre (cette réalité explique notamment les variations annuelles observables parmi les militaires de la gendarmerie ou des corps de l'armement). Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous ne représentent donc qu'une image approximative de la réalité.

Tableau 62 - Taux de célibat géographique selon la force armée en 2021

Terre	Marine	Air	Gendarmerie(*)	SEO	Armement	SCA	SID
10 %	12 %	4,1 %	14 %	3 %	*n.d.*	7,1 %	7,1 %

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
Champ : tous militaires.
(*) Données issues du dernier sondage sur le climat interne (octobre 2020).

[127] Le célibat géographique correspond à la situation du militaire marié, pacsé ou en concubinage notoire, dont le conjoint réside à une distance du lieu de travail ne permettant pas au militaire de le rejoindre chaque soir lorsque l'intéressé n'est pas retenu pour des raisons professionnelles et que cette situation dure ou est appelée à durer plus de six mois.

Les officiers en situation de commandement ainsi que les militaires affectés en région parisienne sont particulièrement concernés par le célibat géographique.

25 chefs de corps de l'armée de terre (principalement de régiment), soit 22 % de cette population, 7 commandants de bases aériennes (25 % de cette population) et 4 des détenteurs d'un commandement de niveau 3[128] (notamment porte-avions, porte-hélicoptères amphibie, frégate multi-missions…) dans la marine (10 % de cette population) sont célibataires géographiques en 2021.

Près de 30,5 % des officiers de l'armée de terre en situation de célibat géographique en métropole sont affectés en région parisienne.
Dans l'armée de l'air et de l'espace, sur 592 officiers célibataires géographiques présents en métropole, 41,9 % sont affectés en Île-de-France. Près de 35 % des officiers célibataires géographiques de la marine (461 militaires) le sont dans cette même région (162 militaires).

Près de 21,7 % des sous-officiers en situation de célibat géographique au sein de l'armée de terre sont affectés en région parisienne. Pour la marine nationale le taux s'approche des 11 % alors qu'il dépasse les 18 % pour l'armée de l'air et de l'espace.

Tableau 63 – Part de sous-officiers en situation de célibat géographique en Île-de-France en 2021 parmi les sous-officiers en célibat géographique en métropole

Terre	Marine	Air
21,7 %	10,7 %	18,2 %

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Ces taux sont issus d'enquêtes internes à chaque force armée, direction ou service réalisées en 2020 et sont basés sur les déclarations de militaires. Pour cette raison, il peut exister de grandes variations avec les chiffres publiés dans les éditions antérieures.
Champ : par armées, sous-officiers en situation de célibat géographique en Île-de-France parmi l'ensemble des sous-officiers célibataires géographique au niveau national.
Lecture : en 2021, 21,7 % des sous-officiers de l'armée de terre affectés en métropole et se déclarant en situation de célibat géographique, servaient en Île-de-France.

Le célibat géographique, par son impact sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille est une des caractéristiques actuelles de la condition militaire[129]. Le Haut Comité l'a souligné à plusieurs occasions et plus récemment dans ses 11e et 12e rapports thématiques[130]. Cette réalité est toutefois très difficile à percevoir objectivement car les outils de mesure sont disparates et fragiles et la « plasticité » de la notion de célibat géographique conduit à regrouper sous ce vocable des situations diverses : la diversification des modes de vie en couple conduit des militaires à se déclarer célibataire géographique en l'absence de tout lien juridique avec le conjoint, par exemple.
Le Haut Comité réitère sa recommandation invitant à mettre en place un outil fiable de mesure du taux de célibataires géographiques afin de mieux en appréhender l'ampleur, et souligne l'intérêt à étudier le développement de la télé-activité[131] dans les missions qui le permettent.

6. CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE

La concertation et le dialogue interne s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), des conseils de la fonction militaire (CFM), des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

128 Les écarts d'une année sur l'autre constatées pour ce taux sont liés au faible nombre de commandant ayant un commandement de niveau 3 ; cela peut induire des variations importantes du taux.
129 HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp. 106 à 110.
130 HCECM, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018 ; *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017.
131 Une expérimentation est menée au sein des forces armées et formations rattachées jusqu'au 1er décembre 2022 en vue de déterminer si la télé-activité peut constituer un mode pérenne d'exercice des activités conduites par le personnel militaire du ministère des armées.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les évolutions les plus marquantes sont consécutives à l'actualisation de la LPM 2014-2019 et à deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme du 2 octobre 2014 remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel.

6.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

Modernisé par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, le CSFM rénové[132] a été installé le 5 janvier 2017 par le ministre de la défense. Après l'important recrutement fin 2020 des concertants des CFM, le CSFM a été partiellement renouvelé en 2021 (34 nouveaux membres) et installé officiellement le 10 septembre 2021 par la ministre des armées pour la mandature 2021-2025.

En matière de concertation, l'année 2021 a été principalement marquée par les 106e et 107e sessions.

Les réunions plénières

La 106e session de juin 2021 a été l'occasion pour la ministre des armées de rappeler l'importance du dialogue et de la concertation dans la conduite des travaux du ministère, et, d'insister sur la nécessité, pour les concertants, de garder le contact avec le terrain et que la circulation de l'information se fasse jusqu'aux plus bas échelon. La ministre a également souligné que la NPRM[133] est un réalité grâce au travail effectué et malgré les difficultés rencontrées.

Le conseil a fait le bilan des quatre dernières années au cours desquelles il a rendu des avis sur plus de 250 textes. Se prononçant sur le chantier de la NPRM, il a ainsi pu multiplier les remarques sur les différentes primes des blocs de 2021 et 2022. Enfin, le conseil a pu échanger avec la ministre sur la problématique particulière de la rémunération des militaires du rang.

La 107e session de décembre 2021 a permis à la ministre des armées d'évoquer le contrat « Ambition logement » qui sera signé en 2022 (pour 35 ans), et qui prévoit notamment 3 000 nouveaux logements, une nouvelle gestion locative et une rénovation de 80 % du parc. La ministre a, en outre, souligné que malgré les budgets remarquables de la LPM, la force des armées françaises est avant tout humaine et que la condition du personnel doit rester une priorité de premier rang.
Le conseil salue la fin annoncée du délai de carence de deux ans pour le personnel ayant contracté un pacs et la mise en œuvre du premier volet relatif à la protection sociale complémentaire. Il appelle à une refonte de l'ensemble des grilles indiciaires (qui se tassent). Enfin il a insisté sur la très forte attente que suscite la réforme de la politique du logement menée par le ministère.

Les auditions du HCECM

Comme le prévoit l'article L4124-1 du code de la défense, une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire a pu exprimer ses préoccupations devant les membres du Haut Comité le 23 février 2022 dans le cadre, notamment, de la préparation du 16e rapport thématique consacré aux mobilités des militaires.

6.2 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES

En juillet 2015, la loi a reconnu aux militaires le droit de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires (APNM) dont la représentativité peut être reconnue. Les conditions de représentativité[134] sont les suivantes :

- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale d'un an ;
- une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades.

[132] 42 concertants, militaires en activité, auxquels s'ajoutent 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires, instance de concertation avec les associations de retraités.
[133] Nouvelle politique de rémunération des militaires.
[134] Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

Les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées peuvent siéger au CSFM. Aucune APNM ne dispose encore d'une représentativité suffisante pour siéger au CSFM.

À la fin de l'année 2021, la DRH-MD reconnaissait, au sens de l'article L4126-5 du code de la défense, la capacité juridique de onze associations professionnelles nationales de militaires dont une union d'APNM.

Tableau 64 – Liste des associations professionnelles nationales de militaires

Nom de l'association	Origine des adhérents	Représentative depuis	Nombre d'adhérents(*)
Association professionnelle nationale de militaires de la Gendarmerie du XXIe siècle – **GEND XXI**	Gendarmerie nationale	-	-
Association professionnelle nationale de militaires de la Marine nationale – **APNM-Marine**	Marine nationale	21 décembre 2021	669
Association nationale des militaires du XXIe siècle – **ANM XXI**	Vocation interarmées	-	-
Association professionnelle nationale des militaires de l'air – **APNAIR**	Armée de l'air et de l'espace	21 décembre 2021	1 564
Association des professionnels de la défense – **APRODEF**	DGA	11 décembre 2019	245
Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministre chargé de la mer – **AP3M**	Affaires maritimes	21 décembre 2021	70
Association professionnelle nationale de militaires commissariat – **APNM-Commissariat**	SCA	21 décembre 2021	155
Association professionnelle nationale de militaires France Armement - **France Armement**	DGA	21 décembre 2021	122
Association gendarmes et citoyens – **AG&C**	Gendarmerie nationale	-	-
Union d'associations professionnelles nationales de militaires – **Union APNM** (fédère GEND XXI, APNM Marine, APRODEF, AP3M, APNM-Commissariat, France Armement)	Vocation interarmées	-	-
Militaires libres	Vocation interarmées	-	-

Sources : DRH-MD et arrêté du 21 décembre 2021 portant reconnaissance de la représentativité de certaines associations professionnelles nationales de militaires.
Champ : APNM déclarées en préfecture et enregistrées à la DRH-MD.
(*) : nombre d'adhérents déclaré par APNM en 2021.

Le Haut Comité constate que l'armée de terre ne dispose pas d'une APNM constituée.

Comme en dispose l'article L4126-9 du code de la défense, « *les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la défense et de l'intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.* ***Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.*** *Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.* ».

Le Haut Comité a entendu individuellement chacune des six associations représentatives en 2021.

7. DÉPARTS DU SERVICE ACTIF

Dans ce chapitre, le Haut Comité s'attache à observer, d'une part, la physionomie de la population des militaires ayant quitté le service actif en 2021, d'autre part, certains aspects de leurs transitions professionnelles au travers notamment de la validation des acquis de l'expérience et des résultats de la politique d'accompagnement mise en place par l'agence de reconversion des armées, Défense mobilité.

Définitions

Les départs des armées sont inscrits dans le statut général des militaires. Ces départs prennent plusieurs formes et peuvent soit être « maitrisés », soit être « subis » par les armées.

Les départs maitrisés

- **les départs imposés :** non renouvellement du contrat par le commandement (L4132-6), des dénonciations de contrat pendant la période probatoire et des départs par mesure disciplinaire (L4137-2 et L4139-14) ;
- **les départs aidés :** départs volontaires avec pécule (L4139-8), le bénéfice de la retraite avant la limite d'âge avec nomination à un emploi public (L4139-2), la cessation de l'état militaire après un congé de reconversion ou complémentaire de reconversion (L4139-5 et L4139-14), la nomination à un emploi réservé (L4139-3).

Les départs subis

- **les départs par l'atteinte de la limite d'âge ou de durée de services** (L4139-14 et L4139-16) ;
- **les départs spontanés,** provoqués par le militaires comme la dénonciation du contrat pendant la période probatoire du fait de l'intéressé, le non renouvellement de contrat par l'intéressé, la cessation de l'état militaire avec le bénéfice de la retraite (L4139-13), les départs de plein droit avec pécule (L4139-8), la nomination à un emploi public (L4139-1), la retraite à l'issue d'une mise en disponibilité (L4139-9), la retraite après le congé du personnel navigant (L4139-7 et 4139-10) et enfin la cessation de l'état de militaire de carrière ou la résiliation du contrat (L4139-13) ;
- **les inaptitudes et décès :** les départs pour inaptitude sont prévus lorsque l'état de militaire cesse pour réforme définitive (L4139-14), lors de la mise à la retraite après le congé du personnel navigant (L4139-6), pour résultats insuffisants en cours de scolarité (L4139-14) ou lorsque le militaire décède ;
- **les mobilités :** ces départs correspondent aux changements d'armée vers une autre armée, un autre service, la DGA ou le corps du CGA. Ils correspondent également à la mise en position hors cadre (L4138-10).

Source : DRH-MD

7.1 DÉPARTS EN 2021

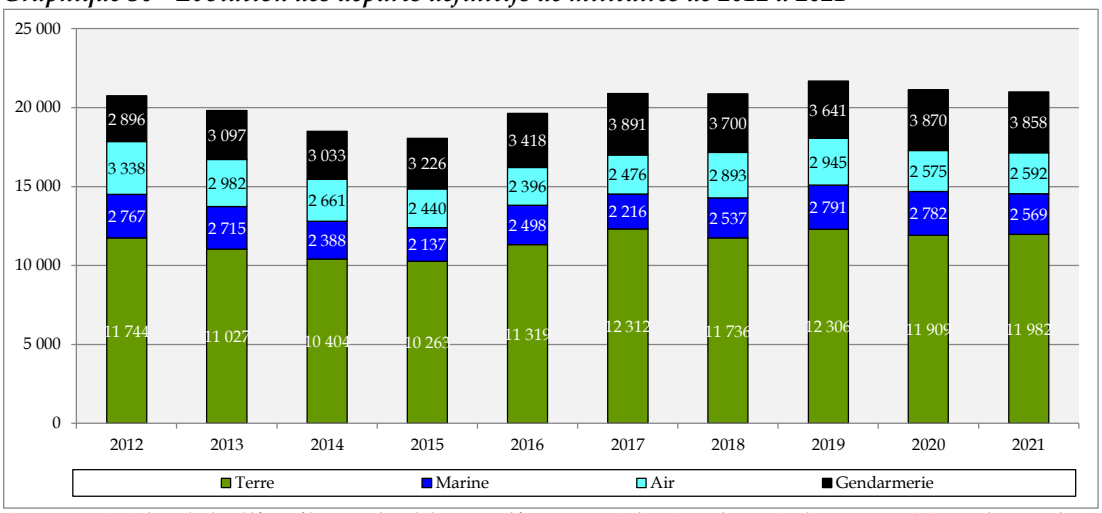
En 2021, 21 629 militaires[135] (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie. Ils étaient 21 753 en 2020.

Les départs des officiers (1 641 en 2021, 1 687 en 2020 et 1 652 en 2019) et des militaires du rang (11 402 en 2021, 11 580 en 2020, et 11 820 en 2019) sont en léger recul 2021 contrairement à ceux des sous-officiers (8 586 en 2021, 8 486 en 2020 et 8 965 en 2019).

Concernant le personnel sous contrat, plus particulièrement les militaires du rang de l'armée de terre, l'objectif reste de fidéliser les effectifs en limitant, autant que possible, les dénonciations de contrat et les départs en cours de contrat.

[135] Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

Graphique 30 - Évolution des départs définitifs de militaires de 2012 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique à partie de 2021 ; DGGN : réponses à un questionnaire du HCECM.
Champ : TAM départs du PMEA et gendarmerie, hors volontaires : ensemble des départs, y compris les décès.

7.1.1 Départs spontanés

7.1.1.1 Analyse globale

Les départs spontanés de militaires varient en fonction du corps statutaire d'appartenance.

Pour les officiers, les départs spontanés correspondent aux départs avant le bénéfice d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate, aux départs volontaires à partir de 27 ans de services et avant la limite d'âge du grade ainsi qu'aux départs volontaires prévus par les articles L4139-2 (recrutement dans un emploi public) et L4139-9 (disponibilité) du code de la défense.

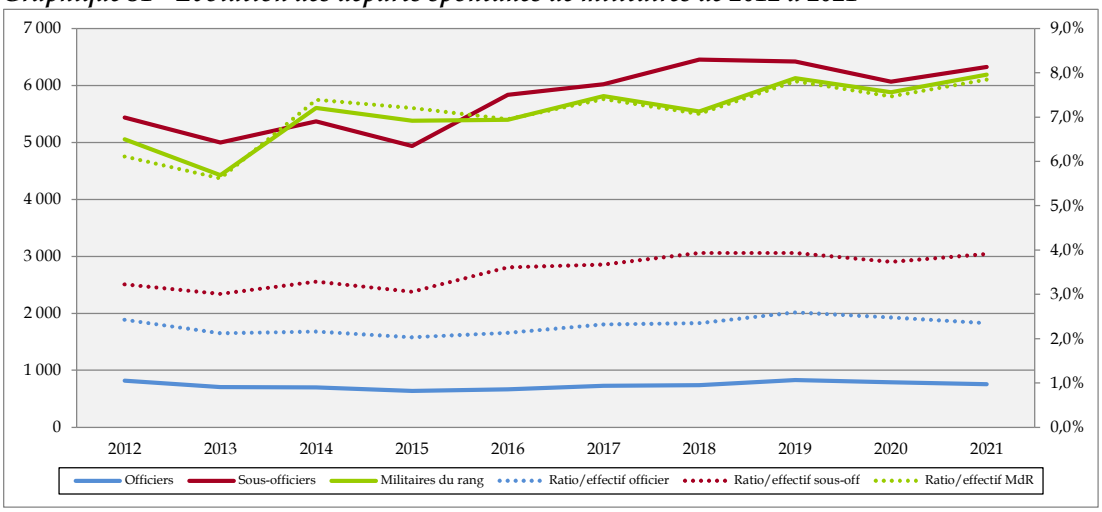
Depuis 2009, les départs spontanés d'officiers des armées de terre, marine et air sont globalement stables entre 2 % et 3 % des effectifs. En 2021, cela concerne 755 départs d'officiers, soit 2,3 % des effectifs.

Les départs spontanés des sous-officiers et officiers mariniers regroupent les non-renouvellements volontaires de l'engagement, les résiliations de contrat sur demande, les nominations à des emplois publics, la démission ainsi que les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de services et avant la limite d'âge.
La période 2013-2019 était marquée par une augmentation régulière du nombre de départs spontanés des sous-officiers ou officiers mariniers avant de baisser en 2020. En 2021, la tendance repart à la hausse avec 6 329 départs, soit 3,9 % des effectifs, après 6 065 en 2020 (3,7%) et 6 420 en 2019 (3,9 %).

Pour les militaires du rang, sont considérés comme départs spontanés tous les départs avec indemnité entre 9 et 11 ans de services, les non-renouvellements volontaires de l'engagement, les résiliations de contrat sur demande et les dénonciations pendant la période probatoire[136].
En 2021, 6 193 militaires du rang se sont trouvés dans une de ces situations, soit 7,8 % des effectifs (7,5 % en 2020). Ils représentent, depuis 2014, entre 7 % et 7,8 % des effectifs.

[136] Le contrat initial d'engagement ne devient définitif qu'après une période de six mois, renouvelable une fois sous conditions.

Graphique 31 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2012 à 2021



Sources : DRH-MD et DGGN : réponses à un questionnaire du HCECM.
Champ : départs spontanés, hors départs aidés. Militaires des armées de terre, marine, air et gendarmerie à solde mensuelle, hors volontaires.

7.1.1.2 Les départs de militaires du rang pendant la période probatoire

Le contrat d'engagement initial souscrit par les militaires du rang ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois au cours de laquelle chacune des parties peut mettre fin à ce lien, unilatéralement. Cette période peut être renouvelée une fois par l'administration, soit pour inaptitude médicale, soit pour insuffisance de formation.
Le taux de dénonciation mesure le pourcentage de départs des jeunes engagés lors de cette période, et permet d'apprécier la fidélisation des candidats recrutés.

Ce taux de dénonciation doit être néanmoins mis en perspective avec l'évolution des recrutements[137] et du taux de renouvellement des contrats[138].

Au sein de l'armée de terre, dont les effectifs de militaires du rang sont les plus importants, le taux des départs pendant la période probatoire a évolué à la hausse de façon continue entre 2015 et 2019, passant de 26,8 % à 32,3 %. Cette hausse s'explique notamment par la forte augmentation des recrutements au cours de ces quatre années et la faible sélectivité. En 2021, ce taux repart à la hausse par rapport à 2020 pour atteindre 31,4 %.

La directive unique de gestion[139] 2021 de la direction des ressources humaines de l'armée de terre établissait un taux à 25 % maximum de dénonciation pour les militaires du rang, correspondant aux départs enregistrés en période probatoire (initiale, renouvelée ou prolongée).

Tableau 65 – Évolution des taux de dénonciation de contrat des hommes du rang dans les trois armées pendant la période probatoire

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre	23,3 %	23,5 %	24,4 %	26,8 %	28,2 %	30,3 %	30,9 %	32,3 %	29,1%	31,4%
Marine	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	12,9 %	11,6 %	12,5 %	23,9 %(*)	33 %
Air	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	27,9 %	11,1 %	10,6 %	13,4 %	19,2%

Source : réponse des armées à un questionnaire du HCECM.
Champs : dénonciations de contrat de militaires du rang pendant la période probatoire.
n.d. : non disponible.
(*) Donnée 2020 actualisée en 2021 après ajustement du suivi SIRH de la marine.

137 Graphique 21, page 83, *Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2002 à 2021 (en effectifs physiques)*
138 Tableau 54, page 94, *Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie nationale de 2018 à 2021.*
139 Directive unique de gestion (DUG) fixant les principaux axes efforts, pour l'année 2021, du domaine des ressources humaines pour l'ensemble du personnel civil et militaire, d'active et de réserve, de l'armée de terre. Lettre n° 510051/ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 14/12/2020.

Dans l'armée de l'air et de l'espace (militaires du rang), la marine (militaires du rang) et la gendarmerie (volontaires), les taux de dénonciation de contrat sont respectivement de 19,2 %, 33 % et 21,1 % en 2021.

7.1.2 Départs aidés

Dans un contexte de réduction des effectifs, la loi de finances n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 avait instauré un pécule modulable d'incitation à une seconde carrière (PI2C) au profit de certains militaires. La loi de programmation militaire 2014-2019 a remplacé ce dispositif unique par quatre dispositifs d'aide au départ : le pécule modulable d'incitation au départ (PMID), la pension afférente au grade supérieur (PAGS), la promotion fonctionnelle et la disponibilité rénovée.

La loi de programmation pour les années 2018-2025 maintient « *les leviers de pilotage des flux* » qui « *constituent des outils indispensables pour la gestion d'un modèle sélectif et correctement pyramidé, dans un contexte de poursuite de la réorganisation interne et de redéploiement des effectifs en fonction des priorités opérationnelles* ».

L'évolution de la variété et du nombre de bénéficiaires des différentes aides au départ illustre les orientations et réorientations profondes de la manœuvre des ressources humaines conduite par les armées depuis 2008.

7.1.2.1 Le pécule modulable d'incitation au départ (PMID)

Ce pécule contingenté répond exclusivement à des impératifs de gestion. Il peut être attribué aux militaires de carrière en position d'activité, à plus de trois ans de la limite d'âge de leur grade, et aux militaires engagés en position d'activité rayés des contrôles avant quinze ans de services. Le montant du pécule est déterminé en fonction de la solde budgétaire perçue en fin de services[140].

En 2021, 205 PMID ont été accordés à des officiers (129) et à des sous-officiers (76) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 195 avaient été accordés en 2020 et 213 en 2019.

En 2021, 62 % des officiers de l'armée de terre et de la marine nationale ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction ; ils sont 59 % dans l'armée de l'air et de l'espace.

39 % des sous-officiers de l'armée de terre et 47 % des officiers mariniers ayant fait la demande ont obtenu un PMID ; dans l'armée de l'air et de l'espace, 12 % des sous-officiers ayant fait la demande se sont vus accorder le bénéfice du PMID en 2021.

7.1.2.2 La pension afférente au grade supérieur (PAGS)

Ce dispositif permet à certains officiers et sous-officiers de carrière de quitter le service actif en échange d'une pension à jouissance immédiate revalorisée, calculée sur la base d'une carrière complète simulée, à l'indice correspondant à un échelon défini du grade immédiatement supérieur au grade détenu depuis cinq ans au moins.

74 militaires (hors gendarmerie), dont 50 officiers et 24 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2021. Ils étaient 91 bénéficiaires en 2020 et en 2019.

44 % des demandes de PAGS faites par les officiers de l'armée de terre ont été honorées ; les taux sont respectivement de 100 % pour les demandes des officiers de marine, et de 63% pour les demandes des officiers de l'armée de l'air et de l'espace.

[140] Le montant du pécule varie entre 15 et 48 mois de solde brute indiciaire pour un officier de carrière et entre 22 et 36 mois pour un sous-officier de carrière. Il est de 17 mois pour un sous-officier ou un militaire du rang engagé ayant entre 11 ans et 15 ans de services (instruction n° 230096/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 relative aux modalités d'attribution du PMID des militaires..., du 11 février 2014).

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs : 36 % dans l'armée de terre, 52 % dans la marine nationale et 8 % au sien de l'armée de l'air et de l'espace.

7.1.2.3 La promotion fonctionnelle[141]

La promotion fonctionnelle est la possibilité offerte à certains officiers et sous-officiers de carrière en activité de bénéficier d'une promotion au grade supérieur, au vu de leurs mérites et de leurs compétences, afin d'exercer une fonction déterminée pendant une durée comprise entre 24 et 36 mois, avant leur radiation des cadres ou leur admission dans la deuxième section pour les officiers généraux.

21 militaires dont 14 officiers et 7 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2021 dans les armées et services. 12 officiers et 3 sous-officiers ont été concernés en 2020.

7.1.2.4 La disponibilité rénovée[142]

La disponibilité est la situation de l'officier de carrière qui a été admis, à sa demande, à cesser temporairement (maximum 5 ans) de servir dans les forces armées. Il peut être rappelé à l'activité à tout moment, soit à sa demande, soit d'office.

En 2021, 22 officiers des armées et 7 de la gendarmerie ont été placés en disponibilité.

7.1.2.5 Synthèse des départs aidés

Le tableau et le graphique suivants présentent un bilan global des départs aidés.

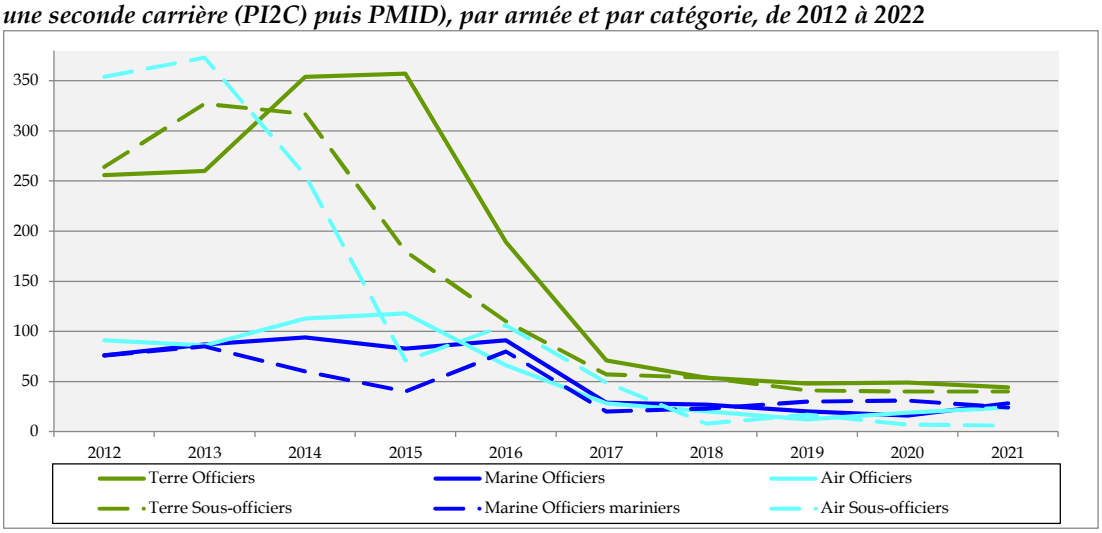
Tableau 66 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2021 (demandés / accordés)

	PMID		PAGS		Promotion fonctionnelle	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	71/44	102/40	39/17	25/9	19/7	83/7
Marine	45/28	51/24	2/2	23/12	1/0	0/0
Air	41/24	49/6	19/12	37/3	12/0	71/0
Gend.	*La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ*					
SSA	35/2	237/6	20/1	0/0	2/2	0/0
SEO	4/1	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
DGA	24/17	-	21/12	-	*n.d.*/5	-
SCA	34/13	-	18/6	-	*n.d.*/0	-
Total	**254/129**	**439/76**	**119/50**	**85/24**	***34/14***	**154/7**

Sources : demandes : DRH des forces armées – agréments : DRH-MD/SPRH
Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.
n.d. : non disponible.

[141] La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.
[142] Les modalités de la disponibilité (art. L4139-9 du code de la défense) ont été modifiées dans le cadre de la LPM 2014-2019. La durée de la disponibilité est désormais de 5 ans non renouvelable et sa rémunération est améliorée.

Graphique 32 – Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (pécule modulable d'incitation à une seconde carrière (PI2C) puis PMID), par armée et par catégorie, de 2012 à 2022



Source : réponse de la DRH-MD à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et officiers-mariniers des armées ayant quitté le service actif avec le pécule d'incitation à une 2e carrière ou le pécule modulable d'incitation au départ (depuis 2014).

7.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

L'emploi des militaires après leur départ des forces armées

« L'une des singularités du métier des armes tient à ce que le militaire le quittera à un âge encore éloigné de celui auquel ses concitoyens prennent leur retraite et, le plus souvent, encore jeune, comme c'est le cas pour les militaires du rang. Trouver un emploi dans le secteur civil – une entreprise ou une administration - est pour ce militaire une nécessité.
Chaque année environ 30 000 militaires quittent les forces armées et la reconversion est une réalité pour plus de 22 000 d'entre eux.
Elle est aussi une politique assumée par l'État et constitue un élément de la condition militaire ».

HCECM, 15e rapport thématique, 2021.

En 2021, 8 796 militaires nouveaux inscrits[143], dont 355 blessés (323[144] en 2020, 407 en 2019), ont sollicité Défense mobilité.

En 2021, 6 824 militaires, hors militaires de la gendarmerie, ont été reclassés[145], soit dans la fonction publique (2 070), soit dans le secteur privé (4 754) dont 468 par le biais d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

1 958 militaires de la gendarmerie ont été reclassés dans le secteur privé (1 014 dont 557 volontaires) ou dans une des fonctions publiques (944) en 2021.

L'approche par cohorte mise en place par l'agence en 2017 permet d'évaluer la performance de l'accompagnement vers l'emploi des militaires suivis par Défense mobilité (hors militaires de la gendarmerie).

143 Le périmètre de calcul de l'indicateur de Défense mobilité a évolué à compter de l'année 2021 ; sont ainsi pris en compte : les anciens militaires ayant quitté le ministère dans le cadre d'un « départ utile » (durée de services ≥ 1 an et âge ≤ 59 ans) et ayant bénéficié d'un accompagnement par DM avant leur départ.
144 Données 2020 rectifiées : lire 323 au lieu de 270.
145 Le premier emploi d'un candidat accompagné par Défense mobilité correspond à « un accès à l'emploi ». Les emplois successifs d'un même candidat sont appelés reclassements.

Le « taux de captation[146] » des « départs utiles[147] », c'est-à-dire les militaires au cœur de la cible de l'agence, est en léger tassement.

Un an après leur départ des armées, 58 % des militaires partis en 2020 ont été captés (58 % pour la cohorte 2019, 64% pour la cohorte de 2018, 66,3 % pour la cohorte 2017).

54,3 % d'entre eux ont accédé à l'emploi (59 % pour la cohorte 2019, 61 % pour la cohorte de 2018 et 60,3 % pour la cohorte 2017) et parmi ces derniers, 66 % ont accédé à un emploi pérenne (68,9 % pour la cohorte 2019, 64,6 % pour la cohorte de 2018 et 62 % pour la cohorte 2017).

La cohorte 2020 a été touché de plein fouet par la crise causée par la Covid-19. Elle a quitté le service dans une période où les périodes de confinement et de couvre-feux ont considérablement réduit l'activité économique et incidemment le nombre d'offres disponibles sur le marché de l'emploi.

7.2.1 Valorisation des compétences

La certification des compétences professionnelles acquises pendant la carrière militaire rend plus aisée la transition vers un nouvel emploi.

7.2.1.1 Certification professionnelle

En 2021, 120 titres sont enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et accessibles par voie de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Entre 2012 et 2021, le nombre de certifications professionnelles inscrites au RNCP a ainsi quasiment triplé.

Tableau 67 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Niveau 7(1)	2	4	6	12	13	11	4	4	9	8
Niveau 6(2)	6	8	10	12	13	17	20	20	32	29
Niveau 5(3)	15	15	19	21	22	15	30	30	42	43
Niveau 4(4)	13	12	20	23	23	19	27	27	30	30
Niveau 3(5)	7	8	8	8	8	6	9	9	6	10
Total	**43**	**47**	**63**	**76**	**79**	**68**	**90**	**90**	**119**	**120**

Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et réponse de DM à un questionnaire du HCECM.
Champ : forces armées. Titres de la défense.
(1) Bac+5. (2) Bac+3, Bac+4. (3) Bac+2. (4) Baccalauréat. (5) CAP, BEP…

7.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle au vu des compétences acquises par l'expérience et, en cas de validation partielle, de bénéficier d'une évaluation complémentaire dans un délai maximal de cinq ans pour obtenir la totalité de la certification professionnelle visée.

La procédure de VAE, qui est une démarche individuelle, comprend plusieurs étapes[148] souvent longues et difficiles en dépit de l'accompagnement proposé par Défense mobilité. L'issue incertaine du parcours au regard de l'investissement personnel à fournir rend le dispositif peu attractif.

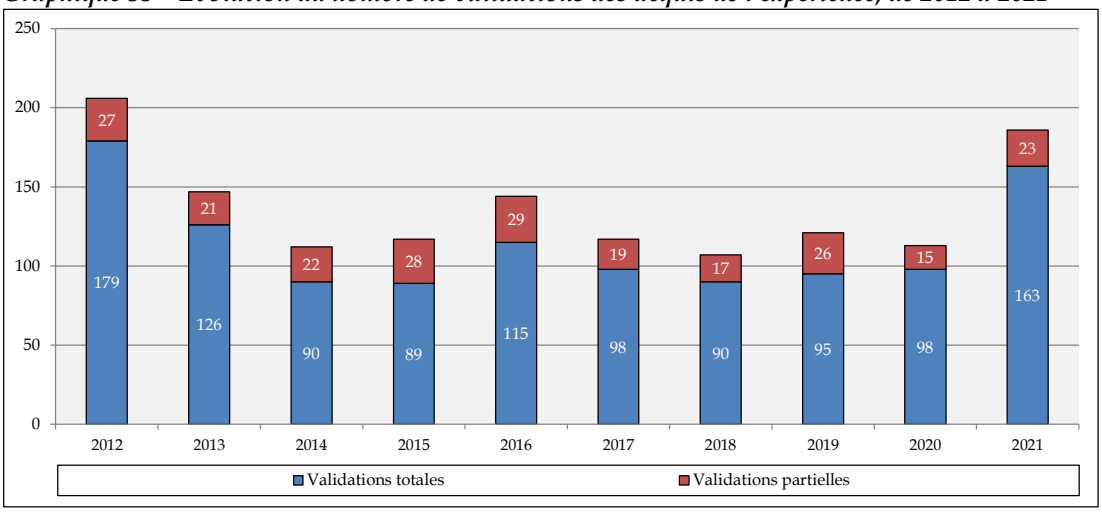
En 2021, le nombre de validations a progressé : 186 militaires en ont bénéficié (113 en 2020, 121 en 2019).

146 Le taux de captation est le rapport entre le nombre d'entretiens diagnostics d'une année et celui des départs définitifs de cette année.

147 Ces départs comprennent l'ensemble des militaires, hors officiers généraux, quittant le ministère des armées en dehors d'une période probatoire ou d'une limite d'âge.

148 Information – Conseil – Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

Graphique 33 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2012 à 2021



Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.
Champ : personnel militaire du ministère des armées.

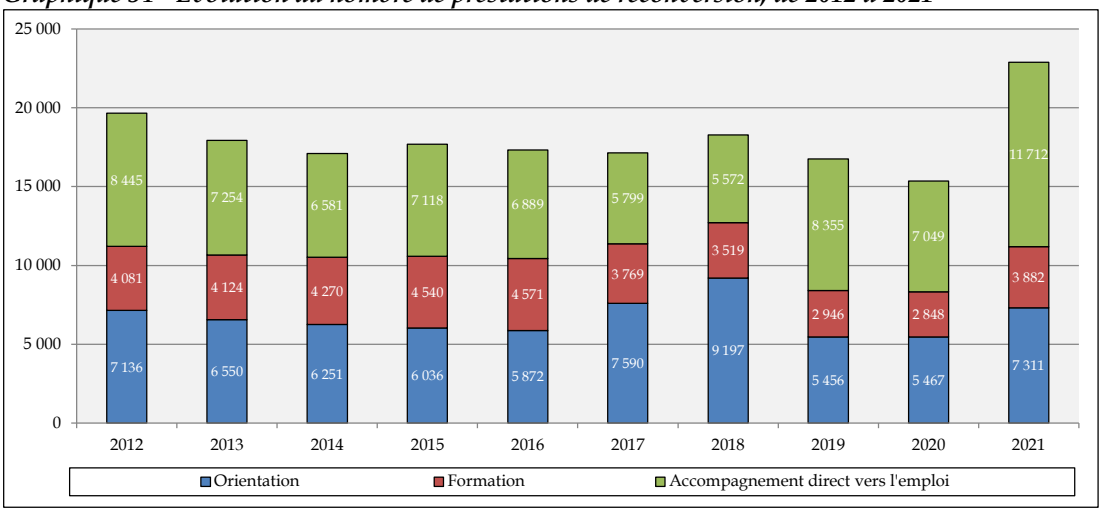
7.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2021 est en forte hausse pour atteindre 22 905, contre 15 364 en 2020.

En 2021, et contrairement à 2020, l'ensemble des évènements planifiés ont été réalisés, souvent de manière dématérialisée afin de s'adapter au contexte sanitaire.

Le centre militaire de formation professionnelle a repris une activité semblable à 2019, accueillant un plus grand nombre de stagiaires qu'avant la crise sanitaire : 1 647 stagiaires en 2021 contre 1 398 en 2020 et 1 557 en 2019. Enfin la proportion de ceux en formation professionnelle a également augmenté de 792 à 925 stagiaires (738 en 2019).

Graphique 34 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2012 à 2021



Sources : DRH-MD/Défense mobilité, Bilan reconversion (éditions successives) et réponse de DM à un questionnaire du HCECM.
Champ : forces armées.

7.2.3 Congés de reconversion

Après une forte diminution entre 2015 et 2016 (- 17,4 %), le nombre de congés de reconversion accordés par les directions des ressources humaines des forces armées s'était stabilisé depuis 2017.

L'année 2021 est marquée par une hausse de 11,6 % (3 469 militaires en 2021, contre 3 107 en 2020 et 3 280 en 2019).

La durée moyenne des congés de reconversion (hors gendarmerie) passe de 84 jours ouvrés en 2018 à 86 en 2019 puis à 71 en 2020 et 2021.

Tableau 68 – Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2012 à 2021

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	**Total**
2012	2 225	776	567	380	1	58	51	3	-	**4 061**
2013	2 202	768	566	344	0	68	71	1	-	**4 020**
2014	2 223	537	526	339	1	54	69	7	-	**3 756**
2015	2 471	439	590	503	3	83	51	3	2	**4 145**
2016	1 814	456	520	491	2	73	52	10	4	**3 422**
2017	1 922	394	511	326	0	56	31	5	1	**3 246**
2018	1 927	405	479	352	2	63	40	5	0	**3 273**
2019	2 141	318	402	339	0	57	18	4	1	**3 280**
2020	2 102	307	346	287	0	37	24	3	1	**3 107**
2021	2 307	363	360	377	1	23	33	3	2	**3 469**

Sources : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion/bilan d'activité (éditions successives), réponse à questionnaire du Haut Comité.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

Le nombre de congés complémentaires de reconversion est également en hausse avec + 18,6 % par rapport à 2020. Cette hausse concerne l'ensemble des forces armées à l'exception du SCA, du SEO et du SSA.

Leur durée moyenne (hors gendarmerie) est de 93 jours en 2021 contre 101 jours en 2020 et 98 jours en 2019.

Tableau 69 – Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2012 à 2021

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	**Total**
2012	143	1	54	121	0	0	0	0	-	**319**
2013	472	0	182	102	0	0	0	0	-	**756**
2014	535	1	158	104	0	2	1	2	-	**803**
2015	466	0	150	108	1	2	0	0	0	**727**
2016	481	2	132	143	0	0	3	0	1	**762**
2017	359	2	116	116	0	0	7	0	1	**601**
2018	510	1	97	86	0	0	4	0	0	**698**
2019	522	2	83	110	2	5	3	1	0	**728**
2020	488	4	72	98	0	8	7	0	0	**677**
2021	577	10	78	129	1	1	6	0	1	**803**

Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

7.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2021, 3 013 militaires des forces armées ont été reclassés dans une des fonctions publiques (2 454 en 2020 et 2 952 en 2019). Ces chiffres sont comparables à ceux constatés avant 2020.

Parmi les 2 070 militaires des armées, 56 % appartenaient à l'armée de terre, 50 % étaient d'anciens militaires du rang et 44 % d'anciens sous-officiers.

Tableau 70 – Reclassements de militaires dans les fonctions publiques en 2021

		Armées	Gendarmerie	**Total**
FPE	L4139-2	859	22	**881**
	L4139-3 (emplois réservés)	24	0	**24**
	L4139-1 (concours)	180	8	**188**
	L4138-8 (détachement)	19	28	**47**
	Contrats FPE	247	277	**524**
FPT	L4139-2	346	498	**844**
	L4139-3 (emplois réservés)	15	0	**15**
	L4139-1 (concours)	31	0	**31**
	L4138-8 (détachement)	15	0	**15**
	Contrats FPT	258	95	**353**
FPH	L4139-2	17	5	**22**
	L4139-3 (emplois réservés)	0	0	**0**
	L4139-1 (concours)	0	0	**0**
	L4138-8 (détachement)	0	0	**0**
	Contrats FPH	59	10	**69**
Total		**2 070**	**943**	**3 013**

Source : DRH-MD/Défense mobilité.
Champ : ensemble des militaires des forces armées reclassés dans la fonction publique.

Tableau 71 – Évolution des reclassements de militaires dans les fonctions publiques

	2018	2019	2020	2021
Armées	2 409	2 095	1 778	2 070
Gendarmerie	718	857	676	943
Total	**3 127**	**2 952**	**2 454**	**3 013**

Source : DRH-MD/Défense mobilité.
Champ : ensemble des militaires des armées reclassés dans la fonction publique.

7.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2021, Défense mobilité a réalisé 4 754 reclassements dans le secteur privé (4 471 en 2020 et 5 518 en 2019) dont 3 103 concernant des militaires de l'armée de terre, 742 de l'armée de l'air et de l'espace et 774 de la marine.

Les conséquences de la crise sanitaire s'estompant peu à peu, Défense mobilité a été en capacité de placer plus rapidement ses candidats : le nombre d'accès à l'emploi est en hausse de 17 % par rapport à l'année précédente pour les militaires et de 23 % pour les conjoints.

Parmi les militaires ayant accédé à un emploi privé, 49 % appartenaient à la catégorie des militaires du rang et 43 % étaient d'anciens sous-officiers.

Sur ces 4 754 premiers emplois de militaires dans le secteur privé, 66 % sont des emplois pérennes (CDI ou création/reprise d'entreprise).

En 2021, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux sont le transport et la logistique (23 %), le secteur « installation et maintenance » (15 %) ainsi que les services à la personne et à la collectivité (14 %).

7.2.6 La reconversion des officiers

Depuis 2014, une « mission reconversion des officiers » (MRO) a été mise en place au sein de Défense mobilité pour s'occuper du dispositif global d'accompagnement de cette catégorie de personnel. La gendarmerie a conservé son propre dispositif pour cette population.

En 2021, 1 478 officiers dont 1 128 relevant des trois armées et 350 gendarmes ont quitté le service (1 605 en 2020, 1 884 en 2019). 899 officiers (hors gendarmerie) se sont inscrits pour la première fois à l'un des dispositifs de reconversion militaires, ils étaient 905 en 2020 et 979 en 2019.

La diminution du nombre d'officiers entrant dans le parcours de reconversion est à corréler avec la diminution du nombre de départs définitifs et la réduction du nombre de mesures d'incitation au départ (PMID et PAGS).

376 officiers des armées ont été reclassés dans le secteur privé. Ils étaient 353 en 2020 et 375 en 2019. 16 officiers (hors gendarmerie) ont été reçus en catégorie « haut niveau » au sein de la fonction publique, au titre de l'article L4139-2 du code de la défense.

126 ont débuté un congé de reconversion et 35 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2021.

7.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires du ministère des armées indemnisés au titre du chômage baisse de près de 10 % avec 12 260 allocataires au 31 décembre 2021 contre 13 597 en 2020 et 12 762 en 2019.

Le coût de l'indemnisation baisse légèrement de 1,5 % en 2021 avec 137 millions d'euros contre 139 millions d'euros en 2020 et 121 millions d'euros en 2019.

Les facteurs susceptibles d'expliquer cette amélioration sont :

- une baisse des entrées en indemnisation, en particulier des primo-indemnisés ;
- une hausse des sorties d'indemnisation (par rapport à 2020) très marquée en juillet 2021 et liée en partie à la fin de la mesure de maintien en indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droit (3 735 sorties de militaires alors que le volume mensuel oscille entre 1 700 et 2 100 sorties).

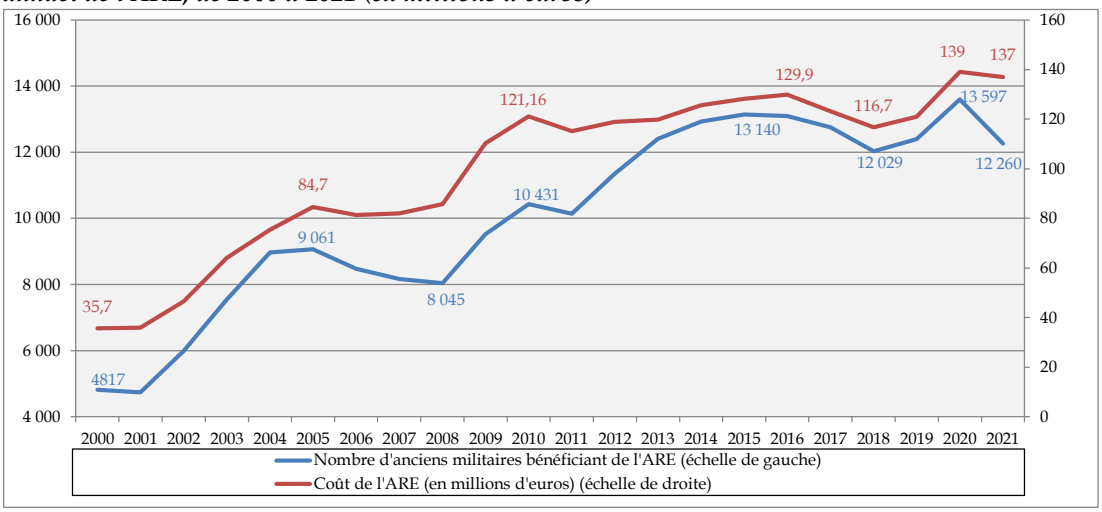
Au sein des trois armées, l'armée de terre reste la plus représentée en indemnisation chômage : 75 % contre 12 % pour la marine nationale et 13 % pour l'armée de l'air et de l'espace.

Les anciens militaires du rang représentent 79 % des bénéficiaires de l'aide au retour à l'emploi (ARE) ; parmi ces derniers, 43 % ont moins de 4 ans de services, 31 % entre 4 ans et 7 ans de services, 13 % entre 8 et 11 ans et 13 % au-delà.

En 2021, 3 727 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation[149] ; ils étaient 3 221 fin 2020.

[149] Est en fin de droit, tout demandeur d'emploi, qui bien qu'ayant pu reprendre des activités salariées occasionnelles, s'est trouvé en situation de bénéficier d'une allocation chômage de manière régulière et qui a consommé la totalité de son droit initial (compris entre 4 mois et 730 jours pour une personne de moins de 50 ans et 1 095 jours pour celle de plus de 50 ans).

Graphique 35 – Évolution du nombre moyen annuel d'anciens militaires (y compris de la gendarmerie jusqu'en 2014) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et coût annuel de l'ARE, de 2000 à 2021 (en millions d'euros)

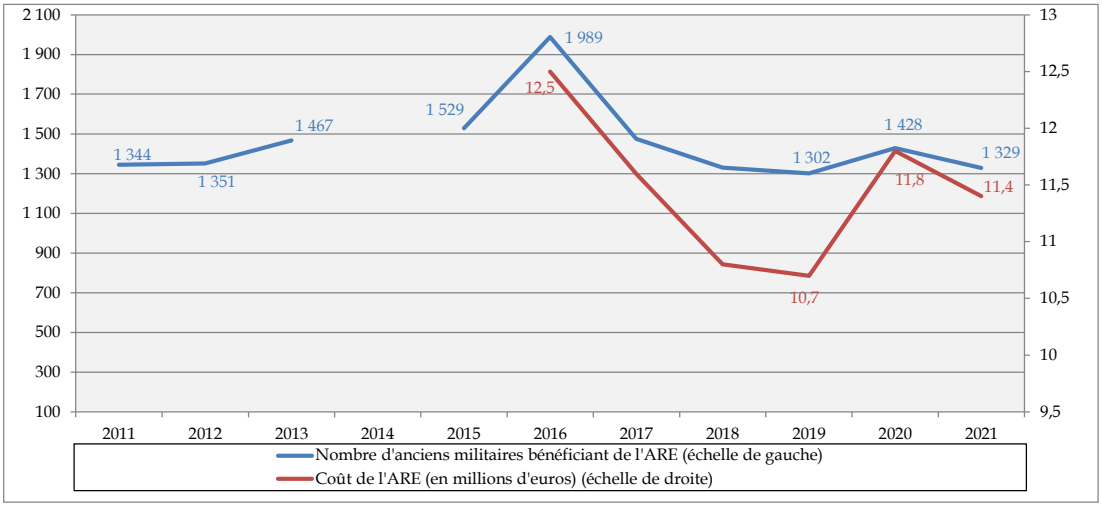


Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion/ bilan d'activité (éditions successives) et questionnaire adressé à DM par le Haut Comité.
Champ jusqu'en 2014 : anciens militaires au chômage, y compris gendarmerie, bénéficiaires de l'ARE.
Champs à partir de 2015 : anciens militaires au chômage, hors gendarmerie (sauf gendarmes n'ayant pas épuisé leurs droits après le 01/07/2014), bénéficiaires de l'ARE au 31 décembre de l'année.

Le nombre moyen annuel d'anciens gendarmes[150] indemnisés au titre du chômage baisse de près de 6,9 % pour atteindre 1 329 allocataires au 31 décembre 2021 contre 1 428 en 2020 et 1 302 en 2019.

Le coût de l'indemnisation baisse de 3,4 % en 2021 avec 11,4 millions d'euros contre 11,8 millions d'euros en 2020 et 10,7 millions d'euros en 2019.

Graphique 35 bis - Évolution du nombre moyen annuel d'anciens gendarmes bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et coût annuel de l'ARE, de 2011 à 2021 (en millions d'euros)



Source : Source : réponses à un questionnaire adressé à la DGGN par le Haut Comité.
Champ : nombre moyen mensuel d'anciens militaires bénéficiaires de l'allocation chômage.
** Le transfert au MININT de la charge de l'indemnisation du chômage s'est fait au mois de septembre 2014. Toutefois, suite à une erreur de Pôle Emploi, les listes des chômeurs imputées sur les factures du MININT des mois de septembre à décembre 2014 ont été supprimées. De ce fait, il n'est pas possible de fournir un nombre moyen d'indemnisés pour l'année 2014.*

[150] La répartition, par corps, des anciens militaires indemnisés mensuellement est en moyenne de : 1 % d'officiers de gendarmerie, 0,2 % d'officiers CTA, 30 % de sous-officiers de gendarmerie, 4 % de sous-officiers CSTAGN et 65 % de gendarmes adjoints volontaires.

8. RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux recouvrent, au sens du présent rapport, les risques de suicides, de conduites addictives et de violences entre militaires.

S'agissant des violences en service, le Haut Comité suit particulièrement celles exercées sur le personnel féminin ainsi que le cas des violences contre les militaires de la gendarmerie.

8.1 SUIVI DES SUICIDES

8.1.1 Données globales relatives aux militaires

Au sein des armées, en 2021, le nombre de suicides est en baisse par rapport à 2021 avec 37 suicides parmi les 169 décès.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires est en 2021 de 12 contre 12,4 en 2020. Il était de 30 en 2012.

Tableau 72 – Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2012 à 2021 (en %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre total de décès	237	181	153	144	166	137	171	190	164	169
Nombre de suicides	71	59	54	52	53	32	50	42	39	37
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	30,0	32,6	35,3	36,1	31,9	23,4	29,2	22,1	23,78	22

Source : service de santé des armées.
Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service, forces armées.

Tableau 73 - Taux de suicide pour les militaires(*) (taux pour 100 000)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de suicide pour 100 000 militaires	21,8	17,8	14,8	16,4	16,8	10,1	15,6	13,1	12,4	12

Source : service de santé des armées.
Champ : suicides en service et suicides hors service, forces armées.
(*) Données partielles qui n'intègrent pas les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

8.1.2 Comparaisons

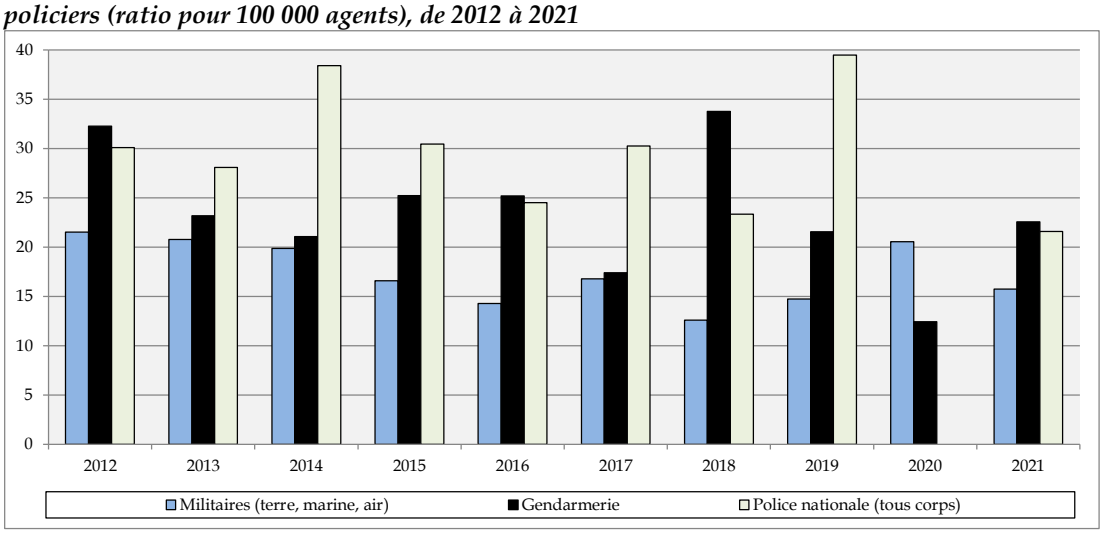
Selon les derniers chiffres publiés[151], le taux de suicide en 2016 au sein de la population française métropolitaine est de 13,21 pour 100 000 habitants, avec une différence marquée entre les hommes (19 pour 100 000) et les femmes dont le taux est quatre fois moins élevé (5 pour 100 000).

La comparaison du taux de suicide entre la population civile et la population militaire doit être réalisée avec prudence, en raison de la différence de structure d'âge de ces deux populations et du volume réduit de la population militaire.

Les données transmises par les armées et la gendarmerie permettent une comparaison entre elles et avec la police, bien qu'elles soient d'une qualité inférieure à celles diffusées par le SSA. Elles permettent toutefois de faire apparaitre l'importance de ce sujet au sein des forces de sécurité intérieure. La comparaison entre les taux observables dans les armées, dans la gendarmerie et dans la police fait apparaître la grande sensibilité de ce sujet au sein des forces de sécurité intérieure.

[151] Insee Références, *La France dans l'union européenne*, édition 2019.

Graphique 36 – Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2012 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique pour les effectifs ; réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides. Ministère de l'intérieur : bilan social, éditions successives (bilan social 2020 non disponible) ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité et PLF pour les effectifs de la police nationale.
Champ : suicides en et hors service. TAM pour les armées.

Les importantes variations d'une année sur l'autre n'ont pas nécessairement d'explications rationnelles tant chaque suicide dépend d'une histoire personnelle.

En mars 2018, la gendarmerie a mis en place un plan de prévention du passage à l'acte suicidaire reposant sur trois axes d'efforts :

- le renforcement de la politique de prévention des risques psychosociaux ;
- la sensibilisation des personnels aux facteurs de risques pour une meilleure prise en compte des signaux faibles ;
- le renforcement de l'accompagnement et la prise en charge psychologique des personnels avec le déploiement de psychologues cliniciens implantés en métropole et outre-mer depuis 2016 qui réalisent des entretiens individuels.

8.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES

8.2.1 Dans les forces armées

Dans les armées comme dans tout milieu professionnel, les violences en service entre militaires peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé et le bien-être des personnes qui en sont victimes.

Depuis son 7e rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), le Haut Comité s'attache à analyser les violences faites aux femmes[152]. Les catégories retenues par le Haut Comité regroupent ainsi les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

[152] Le ministère des armées est par ailleurs engagé depuis septembre 2018 dans l'élaboration d'un plan mixité présenté à la presse le 7 mars 2019. Ce plan propose un ensemble d'actions concrètes pour élargir le vivier de recrutement de femmes, mieux les fidéliser et mettre en valeur l'image des femmes dans les armées.

Précisions méthodologiques sur les violences morales et sexuelles entre militaires

Les données présentées dans ce chapitre sont issues de trois sources déclaratives différentes :

- D'une part, l'analyse par les forces armées des procédures de compte rendu « ÉVÉNEMENT GRAVE[153] », dite « EVENGRAVE », entre 2014 et 2021.
  Les procédures « FL@SH EVENT[154] » pour les armées et « EVENGRAVE »[155] pour la gendarmerie nationale succèdent à la procédure unique et commune à partir de 2022.
  Il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données, car les qualifications retenues dans ces comptes rendus sont adoptées dans l'urgence. Les conclusions des enquêtes administratives ou judiciaires qui en découleront pourront conduire à des qualifications n'étant ni disciplinairement ni pénalement répréhensibles.
- D'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014[156] par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées (CGA)[157]. Ils « *contribuent à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liées à l'orientation sexuelle, commis soit en service, soit à l'occasion de l'exécution du service* »[158]. Le harcèlement moral en service ne relève pas de son champ de compétence. Cette cellule ne concerne que le personnel du ministère des armées.
- Enfin, la cellule STOP DISCRI mise en place en mars 2014 au sein de l'inspection générale de la gendarmerie nationale. Elle a vocation à recevoir les victimes de harcèlements, de discriminations et de violences.

En 2021, 247 cas de violences sont recensés au sein des forces armées (hors gendarmerie[159]) par **la procédure « évènement grave »** contre 237 en 2020 et 195 en 2019. Dans 210 de ces cas (soit 85 %), une ou plusieurs des victimes sont des femmes (175 cas en 2020, soit une hausse de 20%).

Sur les 152 victimes identifiées (hors gendarmerie) en 2021, 127 sont des femmes. Parmi elles, 17 sont des officiers, 49 sont des sous-officiers et 61 des militaires du rang ou des volontaires.

---

153 Instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004, modifiée, fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements publics qui en dépendent. Cette procédure existe également au sein de la gendarmerie.
« *La procédure permet la transmission de certaines informations au cabinet du ministre de la défense (…).*
Dans les différentes entités qui composent le ministère de la défense, tout fait mettant en cause, comme auteur ou victime, un personnel militaire ou civil dans une affaire susceptible d'avoir des conséquences au plan pénal, et toute atteinte grave au domaine et aux biens du ministère ou des établissements publics qui en dépendent, doivent être portés à la connaissance du ministre de la défense.
Cette procédure doit permettre au cabinet d'être informé sur les événements « sensibles » qui se déroulent au sein du ministère et de ses établissements publics tant sur le territoire national qu'à l'étranger. Il en est de même pour les forces alliées en stationnement ou en transit sur le territoire national… ».

154 Instruction n° 20/ARM/CAB/CM11 du 21 mars 2022, fixant la conduite à tenir par les autorités civiles et militaires en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère des armées ou des établissements publics qui en dépendent. « *FL@SH EVENT est un système d'information qui vise à permettre aux hautes autorités du ministère de préparer et mettre en œuvre à temps les actions de gestion de crise et de communication accompagnant un événement sensible. L'objectif est de gagner en rapidité, en pertinence, en lisibilité et en simplicité dans la transmission de l'information. Il s'agit également de tendre vers davantage de subsidiarité afin que l'information soit immédiate d'une part et traitée au juste niveau d'autre part.* »

155 Circulaire n° 33000 du 4 janvier 2022 relative au signalement des évènements à porter à la connaissance de la direction générale de la gendarmerie nationale.
« *EVENGRAVE permet à la direction générale de la gendarmerie nationale de disposer le plus rapidement possible d'informations précises et complètes sur tout événement grave ou sensible impliquant ses personnels, ses infrastructures, ou susceptible d'aboutir à une mise en cause de son action.* »

156 Depuis 2016 ces indicateurs ont été affinés. Quelques écarts avec des données publiées dans les précédentes revues annuelles peuvent apparaitre.

157 Les dispositions de l'article D3123-1, alinéa 2, du code de la défense prévoient que « *Dans tous les organismes, il (le CGA) sauvegarde les droits des personnes* ».

158 Note n° 15-00046-DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

159 En 2021, données non disponibles pour la gendarmerie nationale : le suivi de la comptabilisation des « évènements graves » relatifs aux harcèlements, discriminations et violences n'a pas pu être conduit en raison d'un sous-effectif de la section sociologie-démographie de la DPMGN.

Tableau 74 - Nombre de fiches de compte rendu « ÉVÉNEMENT GRAVE » émises concernant des faits de violences envers des militaires, femmes et hommes

	Cas de violences portées à l'encontre des militaires femmes et hommes						*dont cas de violences portées à l'encontre des militaires femmes*					
	2016	2017	2018	*2019*	*2020*	*2021*	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*
Harcèlement moral	27	36	37	*52*	*73*	*53*	*22*	*23*	*18*	*40*	*38*	*47*
Harcèlement sexuel	53	34	84	*70*	*83*	*69*	*50*	*28*	*81*	*67*	*66*	*65*
Agression sexuelle	39	21	9	*12*	*22*	*47*	*38*	*16*	*9*	*11*	*18*	*31*
Viol	7	5	42	*61*	*59*	*78*	*6*	*3*	*36*	*57*	*53*	*67*
Total	**126**	**96**	**172**	**195**	**237**	**247**	**116**	**70**	**144**	**175**	**175**	**210**

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : affaires ayant fait l'objet d'une procédure de compte rendu « événement grave » au sens de l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004, modifiée ; hors gendarmerie pour l'année 2021.

En 2021, **la cellule THÉMIS** a été contactée 160 fois contre 151 fois en 2020, par téléphone (74 % en 2021) ou par intranet (24 % en 2021). 88 % des dossiers ouverts par la cellule THÉMIS concernaient des femmes. 50 % des victimes sont des militaires du rang, 39 % des sous-officiers et 11 % des officiers.

L'augmentation du nombre d'infractions déclarées depuis 2019 peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- un effet de libération de la parole au niveau national depuis 2017/2018 ;
- une campagne de communication de la cellule en 2018 ayant permis de mieux la faire connaitre ;
- un plan de formation de « formateurs-relais » initié fin 2017 avec pour objectif une sensibilisation de l'ensemble du personnel du ministère.

Tableau 75 – Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services, depuis 2015

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Infractions impliquant un contact physique							
Viol	7	8	6	4	12	17	30
Autres agressions sexuelles	13	13	12	13	26	21	25
Infractions sans contact physique							
Harcèlement	21	21	28	30	52	70	66
Atteintes à la vie privée	4	9	5	5	7	10	5
Discriminations dont propos sexistes	20	5	5	15	15	27	16
Autres	0	2	2	1	9	6	18
Total des dossiers ouverts	**65**	**58**	**58**	**68**	**121**	**151**	**160**

Source : réponse de la cellule THÉMIS du CGA à un questionnaire du HCECM.
Champ : recensement des faits à partir des déclarations des victimes présumées, sous statut militaire.

8.2.2 Dans la gendarmerie

La cellule STOP DISCRI suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie ; en 2021, elle a été saisie 14 fois (13 femmes, 1 homme) pour des cas de harcèlements, de violences ou de viols.
La gendarmerie constate un mouvement de hausse. Les 14 cas de 2021 s'inscrivent parmi 182 dossiers signalés à la cellule, volume en augmentation depuis 2019.
La cellule STOP DISCRI dénombre 93 femmes gendarmes victimes présumées dont une majorité de sous-officiers.

Tableau 76 – Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie, depuis 2015

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Viol	0	0	0	0	1	0	0
Agression sexuelle	0	0	0	1	0	0	0
Harcèlement sexuel	6	3	3	7	4	10	14
Harcèlement sexiste dont discriminations	7	2	4	9	2	4	0
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0	0	0	0	0
Total	**13**	**5**	**7**	**17**	**7**	**14**	**14**
Total des cas signalés à la Cellule STOP DISCRI(2)	*-*	*139*	*129*	*219*	*146*	*158*	*182*

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : personnel militaire de la gendarmerie.
(1) Sur la totalité des signalements effectués aux opérateurs de la plate-forme, un grand nombre n'entre pas directement dans son champ de compétence.

8.3 SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES

L'évolution générale des comportements des jeunes Français ainsi que le caractère stressant des opérations et des missions confiées aux militaires ont conduit le Haut Comité à s'intéresser aux conduites addictives qui peuvent avoir un effet négatif sur leur santé mais aussi sur leur comportement professionnel et leur vie sociale.
Dans le cadre du plan national de mobilisation contre les addictions 2018-2022 de la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), la CNMSS organise et finance des stages individuels et collectifs de sensibilisation à l'usage de produits psychoactifs.
Ces stages ont pour principal objectif d'une part, de présenter les risques et dommages liés aux consommations de substances psychoactives au niveau physique, psychique et social, et d'autre part, de prévenir l'émergence des addictions et d'avoir une meilleure appréhension de la problématique.

Les stages individuels de sensibilisation aux méfaits de la drogue et de l'alcool :

- ont pour objectif, sur une journée, de développer la prise de conscience des risques liés à la consommation de produits psychoactifs, drogue ou d'alcool, tant sur le plan personnel (santé, risque au volant) que sur le plan professionnel (manque de vigilance, de concentration) et comportemental ;
- sont proposés aux militaires ayant fait l'objet d'une sanction ou d'une procédure administrative et à ceux pour lesquels le commandant d'unité estime qu'une participation au stage est de nature à leur apporter l'aide dont ils ont besoin.
- La participation au stage est une démarche individuelle basée sur le volontariat. La CNMSS prend en charge la totalité du coût du stage et la mise en œuvre de ces derniers a été confiée à l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA).

En 2021, 214 militaires ont bénéficié de ce dispositif, lors des 24 séances réalisées (20 séances en 2020 et 18 en 2019).

Les séances d'information collectives sur la prévention des risques professionnels liés aux consommations de produits psychoactifs.

Cette offre est développée sur la base de conventions bipartites entre la CNMSS et les états-majors de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace, la direction générale de la gendarmerie nationale, la direction générale de l'armement, la direction centrale du service de l'énergie opérationnelle, le secrétariat général pour l'administration et la direction du renseignement militaire.

En 2021, les conventions ont été revues ; la CNMSS fait désormais appel à deux prestataires, l'association addictions France (AAF) et l'association de recherche en criminologie appliquée (ARCA), pour animer des séances d'une durée de deux heures au profit du personnel militaire encadrant (10 à 20 personnes par session) ou du personnel militaire non encadrant (15 à 150 personnes par session) en métropole.
120 séances collectives ont été réalisées en 2021.

Il convient de noter que les conduites addictives en service font l'objet de sanctions disciplinaires.

9. AGRESSIONS EN SERVICE

9.1 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Les militaires de la gendarmerie, au regard de leurs missions d'aide aux populations qui sont les leurs, sont confrontés au quotidien à des violences physiques et verbales différentes de celles rencontrées par les militaires des armées.

5 421[160] gendarmes ont fait l'objet d'agressions verbales dans l'exécution de leur mission en 2021 contre 6 619 en 2020 et 5 092 en 2019.

Tableau 77 – Nombre d'agressions en mission subies par les militaires de la gendarmerie nationale

	2017	2018	2019	2020	2021
Agressions physiques	8 012	3 424	3 631	4 479	4 160
Agressions verbales (*)	5 182	4 486	5 092	6 619	5 421
Total	**13 164**	**6 910**	**8 723**	**11 098**	**9 581**

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : personnel militaire de la gendarmerie.
(*) *Agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte.*

9.2 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA BSPP ET DU BMPM

En 2021, 244 sapeurs-pompiers de Paris ont été agressés (157 agressions physiques et 87 agressions verbales) sur interventions (322 en 2020).
98 % des agressions sur le secteur de la BSPP ont lieu lors d'interventions pour secours d'urgence à personne (SUAP) ; ce taux est de 80 % à l'échelle nationale.
Une baisse des agressions sur interventions est constatée pour la première fois en cinq ans alors, qu'en parallèle, l'activité opérationnelle globale a augmenté de 9,5 % en 2021.

Les agressions subies par les militaires du bataillon de marins-pompiers de Marseille concernent les primo-intervenants d'un véhicule d'intervention en mission de secours ou de lutte contre l'incendie.
En 2021, elles augmentent et concernent 84 militaires (62 en 2020) avec 41 agressions physiques et 43 agressions verbales.

[160] Depuis 2017, seules les agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte sont comptabilisées.

PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.

1. ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1.1.1 La rémunération des militaires

Le législateur a fixé **des garanties législatives spécifiques en matière de rémunération** définies précisément à l'article L4123-1 du code de la défense. On relève notamment :

- **un classement indiciaire** des corps, grades et emplois **tenant compte**, d'une part, **des qualifications et des fonctions détenues**, d'autre part, **des sujétions et obligations particulières auxquelles les militaires sont soumis** ;
- **une indemnité pour charges militaires** (ICM) tenant compte des sujétions propres à l'état militaire sans préjudice d'indemnités particulières (fonctions, risques, lieu du service, qualité des services). L'ICM n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- **une garantie de transposition** avec effet simultané **des mesures de portée générale** affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État, « *sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires* ».

La solde[161] **brute** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le militaire, avant toute déduction des cotisations obligatoires.
Elle comprend :

- la solde indiciaire (également dénommée solde de base) ;
- le complément de solde qui regroupe l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde et la nouvelle bonification indiciaire[162] (NBI[163]) ;
- les accessoires de la solde qui désignent les primes et indemnités. Elles peuvent globalement être réparties en trois grandes catégories liées aux :
  - spécificités de l'état militaire (charges militaires, mobilité, brièveté des carrières…) ;
  - qualifications ;
  - activités opérationnelles (milieu d'emploi, absence…).

Les cotisations recouvrent la retenue pour pension, les cotisations pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et les fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, les contributions sociales généralisées (CSG) et de remboursement de la dette sociale (CRDS)[164].

La solde nette avant impôt sur le revenu (depuis le 1er janvier 2019) résulte de la déduction du total des cotisations du montant de la solde brute.
La solde nette après impôt sur le revenu (depuis le 1er janvier 2019) résulte du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le montant de la solde nette avant impôt sur le revenu. Elle correspond au montant que perçoit effectivement le militaire.

[161] Les militaires perçoivent une solde et les agents publics un traitement. Dans le présent chapitre, le terme « traitement » est indifféremment utilisé pour les agents de la fonction publique et les militaires.
[162] Les données de rémunération présentées dans ce chapitre sont « hors NBI ».
[163] La NBI consiste en l'octroi de points d'indice supplémentaires pour les emplois qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière.
[164] Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité depuis le 1er janvier 2018 et fin du précompte sur solde des cotisations de protection sociale depuis le 1er juillet 2018.

1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations

Trois indicateurs principaux permettent de suivre les rémunérations et d'en décrire les facteurs d'évolution comme l'expose le tableau suivant.

Indicateurs	Ce qui signifie…
La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) retrace l'évolution du salaire moyen des seules personnes présentes tout au long de deux années déterminées, généralement consécutives, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail pendant ces deux années. La RMPP mesure pour ces personnes (dites présents-présents) les effets moyens des mesures générales[165] influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles[166] et des mesures individuelles[167].	La RMPP permet de mesurer l'évolution moyenne de la rémunération d'individus (les « présents-présents »), en prenant en compte tous les éléments qui impactent la feuille de paie. Il s'agit d'un indicateur mesurant les impacts moyens de la politique salariale et des avancements individuels sur les salaires des agents en place. L'évolution de la RMPP n'est pas affectée par les mouvements d'entrées et sorties (effet de noria).
Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'État au nombre d'agents (effectifs physiques). C'est un indicateur budgétaire qui traduit l'évolution de la dépense publique en prenant en compte toutes les évolutions salariales et les effets de structure des effectifs, dont les modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons.	Le SMPT permet de mesurer l'évolution des salaires d'une population donnée en tenant compte de tous les facteurs (positifs et négatifs) qui influent sur la masse salariale. La lecture du SMPT doit se faire à l'aune des effets de structure : par exemple, on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents mais en raison de départs importants du personnel le mieux payé, remplacé par des plus jeunes en début de carrière.
L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) est un indice de salaire à structure de qualifications (grade, échelle et échelon) annuelle constante qui vise à apprécier les évolutions de traitement (solde) indiciaire brut moyen des agents. Il s'agit d'un indicateur de politique salariale. Cet indice mesure l'impact des mesures générales[165] et des mesures catégorielles[166] qui affectent la grille indiciaire. Il ne prend pas en compte les évolutions des autres éléments de rémunération, notamment les primes.	L'ITB-GI permet de mesurer l'évolution dans le temps des grilles indiciaires des traitements et soldes d'une catégorie de personnel et aussi d'effectuer des comparaisons inter-catégorielles. Il n'est affecté ni par les primes, ni par les avancements ou promotions (effet de carrière).

[165] Évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution uniforme de points d'indice.
[166] Mesures indiciaires et statutaires attribuées à certaines catégories.
[167] Par exemple, mesures d'avancement de grade et d'échelon.

1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2021

1.2.1 La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM)

En transformant une grande partie du système indemnitaire, la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) apporte une plus grande lisibilité du système de rémunération des militaires tout en consolidant la prise en compte des sujétions et obligations des militaires.
La NPRM concerne tous les militaires, y compris ceux employés par d'autres ministères, notamment les gendarmes.

La nouvelle politique de rémunération des militaires est construite autour de 3 volets complémentaires et de 8 primes permettant de rémunérer le militaire pour « ce qu'il est », « ce qu'il fait » et « ce qu'il apporte par ses qualifications ».

Tableau 78 – Les volets et primes de la NPRM

Volets	Objectifs	Effets RH	Primes et indemnités	Mise en œuvre
Militarité : « *être* »	Indemniser les singularités militaires et mettre en adéquation les sujétions du statut avec les réalités de notre société.	Indemniser les obligations et sujétions particulières induites par le statut	**Indemnité d'état militaire** (IEM) et son complément	2023
		Indemniser le fait de ne pas pouvoir choisir son lieu ni sa durée d'affectation	**Indemnité de garnison** (IGAR) et son complément	2023
		Indemniser l'obligation de devoir quitter sur ordre un lieu d'affectation	**Indemnité de mobilité géographique des militaires** (IMGM)	2021
Finalités : « *faire* »	Valoriser les finalités de l'engagement militaire	Valoriser la participation à l'activité opérationnelle en indemnisant l'absence opérationnelle	**Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle** (ISAO)	2022
		Valoriser le commandement et les résultats obtenus	**Prime de commandement et de responsabilité militaire** (PCRM)	2022
Capacités : « *apporter* »	Disposer des RH conformes aux besoins qualitatifs et quantitatifs pour garantir les capacités opérationnelles	Faire progresser les individus vers le juste niveau d'autonomie et de technicité	**Prime de parcours professionnels** (3PM) et son complément indiciaire	2023
			Prime de performance (PERF)	2022
		Préserver les compétences rares et difficiles à générer essentielles pour assurer la supériorité opérationnelle	**Prime de compétences spécifiques militaires** (PCSMIL)	2023

Au titre des mesures « pré-NPRM », la **prime de lien au service**[168] (PLS), relevant du volet « capacités », a été créée en 2019. Elle permet de répondre à un besoin urgent de fidélisation sur un métier particulier.

1.2.1.1 Indemnité mise en œuvre en 2021

L'indemnité de mobilité géographique des militaires[169]
Instaurée depuis le 1er janvier 2021 par le décret n° 2020-1654 du 22 décembre 2020, l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) compense forfaitairement la sujétion subie par le personnel militaire contraint de quitter sur ordre un lieu d'affectation.
Elle remplace les complément (COMICM[170]) et supplément (SUPICM[171]) forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires dont seuls bénéficiaient les militaires mariés, pacsés ≥ 2 ans et/ou ayant des enfants à charge au sens de la législation fiscale.

Tous les militaires subissant une sujétion de mobilité géographique y sont éligibles, quelle que soit leur situation de famille. Son montant ne dépend pas du grade mais uniquement du nombre de mobilités géographiques intervenues au cours de la carrière et du nombre de personnes composant le foyer fiscal du militaire.
Le fait générateur est indépendant du changement de résidence. Ainsi, l'IMGM sera versée à chaque mobilité géographique engendrée par une mutation pour raison de service, dans un nouvel arrondissement administratif[172], même si le militaire ne déménage pas.

1.2.1.2 Indemnités mises en œuvre en 2022

L'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle
Instaurée depuis le 1er janvier 2022 par le décret n° 2021-1701 du 17 décembre 2021, l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO) vise à mieux compenser les diverses contraintes auxquelles sont soumis les militaires réalisant des activités opérationnelles terrestres, navales et aériennes impliquant une absence du domicile durant l'intégralité du créneau de 23h00 à 5h00 (hors opérations extérieures et renforts temporaires à l'étranger[173]).

Elle concerne le personnel militaire, ***hors militaires de la gendarmerie nationale*** en service au ministère de l'intérieur ; elle fusionne en une prime unique douze indemnités existantes[174].

---

168 Instituée par le décret n° 2019-470 du 20 mai 2019, elle remplace *les primes d'engagement* (prime de volontariat en faveur des militaires non officiers servant dans les forces sous-marines (VOSM, décret n° 72-220 du 22 mars 1972), *les primes d'engagement attribuées aux militaires non officiers servant sous contrat* (ENGA97, décret n° 97-440 du 24 avril 1997)) et *les primes de fidélisation* (prime réversible des compétences à fidéliser en faveur de certains militaires non officiers à solde mensuelle (PRCF, décret n° 2010-79 du 20 janvier 2010), prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (FIDGEND, décret n° 2019-255 du 27 mars 2019)).

169 Cf. 16e rapport du HCECM, *La mobilité des militaires*, juillet 2022, pages 75 et 76.

170 COMICM : droit ouvert au militaire percevant un ou deux taux particuliers de l'indemnité pour charges militaires et recevant une affectation entraînant changement de résidence, prononcée d'office pour les besoins du service. Les taux varient en fonction du grade et de la période écoulée depuis la précédente affectation prononcée d'office pour les besoins du service.

171 SUPICM : à partir de la 6e mutation pour les officiers et de la 3e mutation pour les militaires non officiers, prononcée d'office pour les besoins du service avec un changement de résidence, droit ouvert au militaire percevant un ou deux taux particuliers de l'indemnité pour charges militaires et recevant une nouvelle affectation entraînant un changement de résidence, prononcée d'office pour les besoins du service. Les taux varient en fonction du grade et du nombre de mutations prononcées d'office pour les besoins du service ayant entrainé changement de résidence.

172 Constituent un seul et même arrondissement :
- Paris, les départements des Hauts-de-Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94) ;
- dans les collectivités d'outre-mer n'ayant pas le statut de département et à l'étranger, l'ensemble du territoire de la collectivité ou de l'État dans lequel le militaire est affecté.

173 Les OPEX et renforts temporaires à l'étranger demeurent indemnisés par l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) et le supplément de l'ISSE (SUPISSE).

174 L'ISAO remplace : l'indemnité pour services en campagne (ISC), la prime pour services en campagne pour les appelés (PCAMP), l'indemnité de sujétions d'absence du port-base (ISAPB), le complément forfaitaire journalier pour le personnel embarqué sur un sous-marin à propulsion nucléaire effectuant une patrouille (COFSMA), la majoration pour navigation à l'extérieur et pertes aux changes (MAJ-PCH), l'indemnité spéciale de patrouille

Son montant varie en fonction du type d'activité, du grade et de la situation de famille du militaire (foyer fiscal).

La prime de commandement et de responsabilité militaire
Instaurée depuis le 1er janvier 2022 par le décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021, la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) a pour objet de mieux valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives.

Elle est mise en œuvre au sein du ministère des armées et dans certains organismes employant des militaires du ministère des armées, tels la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, les formations militaires de la sécurité civile et le service militaire adapté.

Cette prime annuelle est attribuée aux militaires affectés dans un poste désigné par arrêté ministériel. Son montant dépend du niveau de commandement ou de responsabilité exercé et peut varier en fonction des résultats obtenus[175].

La PCRM se substitue à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour » et à la bonification réversible de la prime de qualification au profit des praticiens des armées exerçant une responsabilité dans l'organisation des soins (RESPSSA).

La prime de performance
Instaurée depuis le 1er janvier 2022 par le décret n° 2021-1703 du 17 décembre 2021, la prime de performance (PERF) rémunère l'expertise et les compétences techniques détenues par les corps d'officiers exerçant statutairement des fonctions de conception, de direction, de contrôle et d'expertise techniques[176].
Elle fusionne en une prime unique sept primes[177].

Le montant de la prime varie en fonction du niveau d'expertise ou de responsabilité exercé.
Elle comporte une part fonctionnelle pour les membres du contrôle général des armées et les ingénieurs de l'armement ainsi qu'une part variable, dont le montant est fixé après évaluation, pour l'ensemble des corps éligibles.

Les officiers percevant la PERF ne peuvent pas prétendre à la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) et à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour ».

1.2.2 Les calculateurs de rémunération des militaires

Depuis janvier 2021, le ministère des armées a achevé le déploiement du système d'information Source Solde remplaçant les calculateurs Louvois et GDS[178].

Source Solde a été mis en service en mai 2019 pour le personnel administré par le SIRH de la marine nationale (Rhapsodie) et en avril 2020 pour les militaires gérés par le SIRH Concerto (armée de terre et services interarmées).
L'armée de l'air et de l'espace et le service de santé des armées ont été raccordés à Source Solde en janvier 2021. Au plan technique, la bascule en production s'est déroulée sans difficulté particulière.

maritime (SPEPAT), l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle (AOPER), le complément spécial pour charges militaires de sécurité (CSCHMI) (sauf pour les gendarmes du ministère de l'intérieur), l'indemnité d'absence cumulée (IAC) et le régime local de rémunération des militaires en renfort temporaire dans les départements et collectivités outre-mer (y compris les indemnités d'installation outre-mer ou d'éloignement).

175 Le montant est entièrement variable pour les emplois de responsabilité (déterminé après évaluation) alors qu'il est prédéfini pour les emplois de commandement.

176 Sont éligibles à la prime : les membres du corps militaire du contrôle général des armées (CGA), les ingénieurs de l'armement (IA), les ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA), les ingénieurs militaires d'infrastructure (IMI), les ingénieurs militaires des essences (IME), les officiers logisticiens des essences (OLE), les commissaires des armées (CRE), les administrateurs des affaires maritimes (AAM) et les professeurs de l'enseignement maritime (PEM).

177 PERF se substitue à la prime de service et de rendement des IA, l'allocation spéciale de développement des IA, la prime de service des IETA et des IMI, l'indemnité d'activité et de service du CGA, la prime de responsabilité et de technicité pétrolière des IME et OLE, la prime de qualification du CGA, la NBI « Durafour ».

178 Système de solde de l'armée de l'air et de l'espace.

Désormais, le logiciel Source Solde est intégralement déployé dans l'ensemble des armées et services. Il continue de s'adapter aux évolutions réglementaires au sein du périmètre ministériel dont le principal chantier est la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM).

Depuis janvier 2021, le logiciel unique à vocation interarmées de la solde (Louvois) n'est plus utilisé que pour des calculs rétroactifs portant sur des périodes antérieures au 31 décembre 2020. Ces calculs vont perdurer pendant deux années après les derniers raccordements à Source Solde.
Ainsi, en janvier 2023, les calculateurs Louvois et GDS seront définitivement arrêtés.

Depuis le 1er janvier 2019, la gendarmerie nationale met en œuvre son nouveau logiciel de paie unique, Agorha Solde.

1.2.3 Les principales évolutions législatives et réglementaires

Le 14 janvier 2016, le Président de la République annonce lors de la cérémonie des vœux aux armées, que le protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) sera applicable aux militaires dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.
Il a été transposé aux militaires à compter du 1er janvier 2017.

Le protocole PPCR vise à mieux reconnaître l'engagement des militaires en améliorant leurs perspectives de carrière et en revalorisant leurs grilles indiciaires.
Il induit, dans un premier mouvement, une transformation d'une partie des primes en points d'indice[179], puis ensuite une restructuration des grilles de rémunération des militaires.

Tous les militaires à solde mensuelle sont concernés par le transfert primes/points. Les militaires à solde spéciale et les militaires volontaires en sont donc exclus.
Considérés comme relevant de la catégorie A+[180], les militaires d'un grade supérieur ou égal à lieutenant-colonel ainsi que les commandants/chefs d'escadron ayant accès à la classe fonctionnelle ne bénéficient pas des revalorisations de grilles indiciaires.

Comme pour les autres agents publics, la mise en œuvre des mesures du protocole PPCR[181] a été décalée d'une année, à compter du 1er janvier 2018 :
- les mesures dont l'entrée en vigueur était antérieure au 1er janvier 2018 ont été appliquées ;
- le second transfert primes/points qui devait intervenir en 2018 pour les officiers a été réalisé en 2019 ;
- les mesures statutaires (échelonnement et reclassement dans la nouvelle grille) et de revalorisation indiciaire, initialement prévues entre 2018 et 2020, ont été mises en œuvre entre 2019 et 2021.
- enfin, la création du 5e échelon des commandants et la revalorisation des 2 échelons exceptionnels de ce grade sont intervenues le 1er janvier 2022.

[179] Le transfert primes/points a consisté à réduire le montant des primes en contrepartie d'une augmentation de la solde de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires (+ 4 points pour les militaires du rang, + 6 points pour les sous-officiers et + 9 points pour les officiers). Le décret n° 2017-492 du 5 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » pour les militaires institue un abattement indemnitaire forfaitaire annuel.

[180] Par note n°3214 en date du 28 juin 2016, le Premier ministre a arbitré la frontière A/A + pour les officiers : « *Le Premier ministre a décidé de reconnaître la catégorie A + à partir du grade de lieutenant-colonel inclus et créer une classe fonctionnelle à laquelle accèdent les commandants des armées et les chefs d'escadron de la gendarmerie nationale occupant des fonctions relevant de la catégorie A +, qui seront dès lors reconnus comme faisant partie de cette catégorie* ».

[181] Les décrets portant sur la mise en œuvre du transfert primes/points, sur les mesures statutaires et sur les revalorisations indiciaires ont été publiés en 2017.

Outre la poursuite de la mise en application des mesures du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, les principales évolutions législatives et réglementaires[182] en matière de rémunération relevées en 2021 par le Haut Comité concernent :

- l'instauration d'un complément de traitement indiciaire aux agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'État, des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides […], par le décret n° 2021-166 du 16 février 2021 ;
- la modification de l'article L4123-3 du code de la défense, par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (article 3), instituant la participation de l'État et de ses établissements publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie, ou un accident auxquelles souscrivent les militaires qu'ils emploient. Le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 fixe notamment le montant du remboursement à 15 euros/mois (entrée en vigueur le 1er janvier 2022) ;
- l'attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé *(pour tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021)*, par le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 (entrée en vigueur le 1er avril 2021) ;
- la prolongation de l'expérimentation, jusqu'au 31 décembre 2022, instituant un complément indemnitaire de fonctions pouvant être attribué aux volontaires dans les armées ayant la qualité d'agent de police judiciaire adjoint, par le décret n° 2021-452 du 15 avril 2021 ;
- le relèvement, le 1er octobre 2021, du minimum de traitement dans la fonction publique, par le décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 ;
- le versement d'une indemnité inflation d'un montant de 100 euros, par le décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 ;
- le relèvement, le 1er janvier 2022, du minimum de traitement dans la fonction publique, par le décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 ;
- la modification, le 1er janvier 2022, de l'échelonnement indiciaire applicable aux militaires du rang, aux militaires du rang de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et aux aspirants, par le décret n° 2021-1761 du 22 décembre 2021 ;
- l'extension du champ des bénéficiaires de l'indemnité de sujétion spéciale et du bénéfice d'une indemnité spécifique aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA), par le décret n° 2021-1787 du 23 décembre 2021 modifiant le décret n° 80-647 du 7 août 1980.
- dans le cadre de la NPRM :
  - la création de l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO) par le décret n° 2021-1701 du 17 décembre 2021 (entrée en vigueur 1er janvier 2022) ;
  - la création de la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) par le décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 (entrée en vigueur le 1er janvier 2022) ;
  - la création de la prime de performance (PERF) par le décret n° 2021-1703 du 17 décembre 2021 (entrée en vigueur le 1er janvier 2022).

[182] Les principales évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2021 sont listées en annexe 4.

Au cours du 1er semestre 2022 :

- les évolutions de la rémunération des gendarmes définies dans le protocole du 09 mars 2022 ;
- le relèvement, le 1er mai 2022, du minimum de traitement dans la fonction publique, par le décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 ;
- la création d'une indemnité d'installation en métropole au profit des militaires en provenance de Mayotte, de Saint-Pierre-et-Miquelon, des îles Wallis et Futuna, de Polynésie française, de Nouvelle-Calédonie et des Terres australes et antarctiques françaises par le décret n° 2022-647 du 25 avril 2022 ;
- l'institution d'une indemnité spéciale de continuité du soutien médical hospitalier des armées attribuée aux praticiens des armées, aux MITHA, aux sous-officiers et officiers mariniers qui assurent en hôpital d'instruction des armées un service de permanence médico-technique d'au moins douze heures consécutives, par le décret n° 2022-675 du 26 avril 2022 ;
- le versement, à compter du 1er avril 2022, d'une majoration de traitement en faveur de certains agents publics civils et militaires du ministère des armées, par le décret n° 2022-785 du 5 mai 2022 ;
- La suppression de la condition de deux années du PACS pour les droits à indemnité par le décret n° 2022-902 du 17 juin 2022 relatif à la prise en compte du pacte civil de solidarité dans le régime indemnitaire des militaires
- à compter du 1er juillet 2022, la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 3,5 %, par le décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2021

L'observatoire économique de la défense (OED)[183] établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État[184] (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération du personnel, civil et militaire, du ministère des armées et des militaires de la gendarmerie nationale. Ce recensement contribue à alimenter le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de l'Insee et de la DGAFP mais également, sous forme de statistiques agrégées, plusieurs publications comme l'annuaire statistique de la défense, les bulletins de l'OED (Écodef) et la revue annuelle du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Avertissement méthodologique

Les données de la présente édition en provenance du RAE ne sont pas comparables avec celles publiées dans toutes les éditions précédentes.

Depuis le 1er janvier 2021, le logiciel Source Solde est intégralement déployé dans l'ensemble des armées et services. La nature des données en provenance de Source Solde et leurs modalités de traitement induisent **une rupture de série en 2021**. **Les données du RAE 2021 demeurent provisoires.**
À des fins de comparabilité de méthode entre les années 2020 et 2021, les données du RAE 2020 ont été révisées.

1.3.1 Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions de l'année 2021 sont décrits dans le tableau suivant :

[183] Au sein de la Direction des affaires financières, l'Observatoire Économique de la Défense (OED) est le Service Statistique Ministériel (SSM) dans le secteur de la défense et de l'armement (cf. arrêté du 7 décembre 2021 modifiant la liste des services statistiques ministériels). À ce titre, il est le garant des normes, méthodes et procédures en matière de statistiques et de publications d'indicateurs économiques.

[184] Les données sont winsorisées à 0,1 %, c'est-à-dire que les valeurs inférieures au 1er millile sont remplacées par celle du 1er millile et, de la même façon, les valeurs supérieures au 999e millile sont remplacées par celle de ce millile. (Les milliles sont les valeurs qui partagent une distribution en mille parties égales).

Tableau 79 – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2020 et 2021

		Évolutions 2020-2021	
		€ courants	€ constants
ESTIMATION RMPP brute(1)	Officiers	2,3 %	0,7 %
	Sous-officiers	3,0 %	1,4 %
	Militaires du rang	2,7 %	1,0 %
SMPT brut(1)	Officiers	0,6 %	- 1,0 %
	Sous-officiers	0,4 %	- 1,2 %
	Militaires du rang	2,8 %	1,2 %
ITB-GI-M(2) *(dans les armées)*	Officiers	0,00%	
	Sous-officiers	0,01 %	
	Militaires du rang	0,43 %	
ITB-GI-Gend(2)	Officiers	0,00 %	
	Sous-officiers	0,02 %	
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle[185]	0,00 %	
	En glissement annuel[186]	0,00 %	
Indice des prix à la consommation (y.c. tabac)	En moyenne annuelle[185]	1,6 %	
	En glissement annuel[186]	2,8 %	

(1) Hors NBI.
(2) Évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI.
RMPP et SMPT. Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020 révisé et 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
ITB-GI-M. Sources : observatoire économique de la défense, bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 206, mars 2022 et complément OED ; DRH-MD (grilles indiciaires). Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés).
ITB-GI-Gend. Sources : observatoire économique de la défense, bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 206, mars 2022 et complément OED ; DGGN. Champ : militaires de la gendarmerie nationale (hors élèves et volontaires).
Indice des prix à la consommation. Sources : Insee, Informations Rapides n° 009 et 010 du 14 janvier 2022.

1.3.2 La rémunération moyenne des personnes en place

L'application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à **la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales** et **de critères d'anonymisation à l'ensemble des personnels militaires** du ministère des armées ne permet plus d'analyser l'évolution de la rémunération des militaires présents deux années de suite dans les effectifs.

L'OED ne peut en fournir qu'une estimation**, ce qui limite significativement les possibilités d'interprétation du Haut Comité**.

En 2021, l'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP brute) des militaires des armées et de la gendarmerie est estimée à 1,2 % (1,2 % pour les militaires des armées et 1,1 % pour ceux de la gendarmerie), en euros constants, avec une contribution nulle de la composante indiciaire et de 1,1 point de la composante complément et primes[187].

[185] L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne d'une année à la moyenne de l'année précédente (dans le cas présent, comparaison entre les années 2021 et 2020).
[186] L'évolution d'une variable mensuelle en glissement annuel (ou en niveau) rapporte le niveau de la variable atteint un mois donné à celui du même mois, un an auparavant (dans le cas présent, décembre 2021 par rapport à décembre 2020).
[187] Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

L'évolution concerne toutes les catégories, dans les armées comme dans la gendarmerie nationale. Elle est essentiellement portée par les primes pour les sous-officiers et les militaires du rang, et par l'indiciaire pour les officiers.

Tableau 80 – ESTIMATION de l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place, en euros constants 2021[(1)], dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, entre 2020 et 2021

	ESTIMATION de l'évolution de la RMPP brute[(2)]	dont contribution… *(en points de %)*	
		RMPP indiciaire	RMPP complément et primes[(3)]
Ensemble	**1,2 %**	**0,0**	**1,1**
Officiers	0,7 %	0,5	0,1
Sous-officiers	1,4 %	0,0	1,4
Militaires du rang	1,0 %	- 0,4	1,4

Source : RAE 2020 révisé et 2021 provisoire (nov. 2022), observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
(1) Taux d'inflation en 2021 : 1,6 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).
(2) Hors NBI.
(3) Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

1.3.3 Le salaire moyen par tête

En 2021, le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des trois armées et de la gendarmerie baisse de 0,3 %, en euros constants. Au niveau catégoriel, si l'évolution est négative pour les officiers et les sous-officiers, respectivement de - 1,0 % et de - 1,2 %, le SMPT des militaires du rang progresse de 1,2 %.
Le Haut Comité souligne que le SMPT est fortement impacté par les effets de structure, notamment les transformations des pyramides des âges et des grades.

Tableau 81 – Évolution du salaire moyen par tête dans les armées et la gendarmerie nationale, en euros constants 2021[(1)], par catégorie, entre 2020 et 2021

	Évolution du SMPT brut[(2)]
Ensemble	**- 0,3 %**
Officiers	- 1,0 %
Sous-officiers	- 1,2 %
Militaires du rang	1,2 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020 révisé et 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
(1) Taux d'inflation (y.c. tabac) en 2021 : 1,6 % (source : Insee).
(2) Hors NBI.

1.3.4 L'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires

La valeur du point d'indice de la fonction publique n'a pas été revalorisée entre février 2017 et juin 2022.
L'indice de traitement brut des militaires, calculé à structure de qualification annuelle constante (hors avancements et promotions), évolue en moyenne sur l'année 2021 de + 0,19 % dans les armées et de + 0,02 % dans la gendarmerie nationale.
L'évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI des militaires du rang résulte de revalorisation indiciaire cible en lien avec le protocole PPCR ainsi que de l'attribution de points d'indice majoré pour tenir compte de la revalorisation du SMIC[188] et du relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique[189].

[188] Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 : prise en compte de la revalorisation du SMIC de + 0,99 % au 1er janvier 2021.
[189] Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement au 1er octobre 2021, du minimum de traitement dans la fonction publique.

Aucune modification de structure des grilles indiciaires n'est intervenue en 2021 (pas d'ajout, de suppression ou de fusion d'échelons).

Tableau 82 – Évolution en moyenne annuelle[190] de l'indice de traitement brut – grille indiciaire des militaires, dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, en 2020 et 2021

	Évolution de l'ITB-GI	
	2020	2021
Militaires des armées	**0,91 %**	**0,19 %**
Officiers	*1,73 %*	*0,00 %*
Sous-officiers	*0,97 %*	*0,01 %*
Militaires du rang	*0,61 %*	*0,43 %*
Militaires de la gendarmerie nationale	**1,47 %**	**0,02 %**
Officiers	*1,75 %*	*0,00 %*
Sous-officiers	*1,45 %*	*0,02 %*

Sources : bulletins de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 206 mars 2022 et complément OED, DRH-MD (grilles indiciaires) ; DGGN.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) ; militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.

1.4 LA SOLDE DES MILITAIRES

1.4.1 Les éléments de la solde annuelle[191]

En 2021, la solde brute (hors NBI) moyenne progresse de 1,5 %, en euros courants et recule de 0,1 % en euros constants. En moyenne, pour un militaire des armées et de la gendarmerie nationale, elle s'élève à 3 337 € par mois (3 286 € en 2020).

Déduction faite des cotisations, la solde nette (hors NBI) moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie nationale, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, progresse de 1,8 % en euros courants (0,2 % en euros constants) entre 2020 et 2021, avec une hausse de 0,7 % pour les officiers, de 1,2 % pour les sous-officiers et de 2,7 % pour les militaires du rang.
Son montant mensuel moyen est de 2 740 €[192] (2 693 € en 2020). Après le prélèvement à la source, il est de 2 666 €[193].

190 L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

191 Les données statistiques moyennes intègrent l'ensemble des mouvements qui affectent les effectifs et leur rémunération (départs et recrutements de personnels, promotions internes, acquisitions de qualifications, participations à des entraînements, missions intérieures ou opérations extérieures, revalorisations de la grille indiciaire, variations des cotisations salariales, situations familiales…). Les évolutions constatées « en moyenne » résultent donc de l'effet conjugué de tous ces facteurs.

192 Montant de la solde nette (hors NBI) mensuelle moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 906 € pour les officiers, 2 689 € pour les sous-officiers et 1 963 € pour les militaires du rang.

193 Montant de la solde nette (hors NBI) mensuelle moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie, après le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 659 € pour les officiers, 2 621 € pour les sous-officiers 1 945 € pour les militaires du rang.

Tableau 83 – Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne[194] dans les armées et la gendarmerie nationale, en 2021

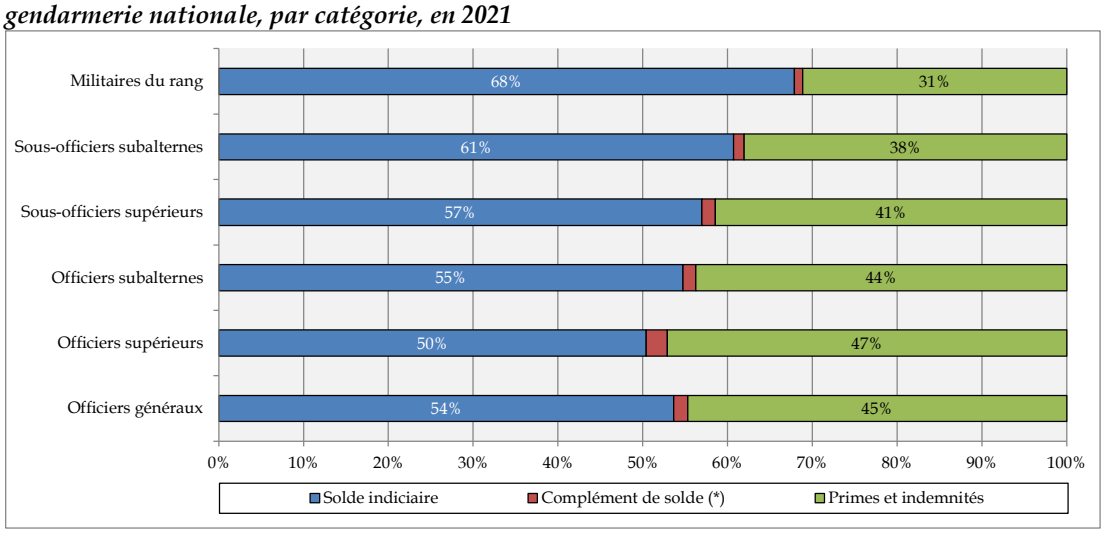
	Solde annuelle moyenne *(euros courants)*		Évolutions 2020-2021	
	2020	2021	€ courants	€ constants[(1)]
Solde brute *[hors NBI]* **dont :**	**39 435**	**40 044**	**1,5 %**	**- 0,1 %**
Solde indiciaire	*23 699*	*23 822*	**0,5 %**	**- 1,1 %**
Complément de solde[(2)]	*587*	*582*	**- 1,0 %**	**- 2,5 %**
Primes et indemnités	*15 156*	*15 641*	**3,2 %**	**1,6 %**
Cotisations	**7 118**	**7 158**	**0,6 %**	**-1,0 %**
Prélèvement à la source (PAS)	**834**	**892**	**7,0 %**	**5,3 %**
Solde nette avant PAS *[hors NBI]*	**32 317**	**32 886**	**1,8%**	**0,2 %**
Solde nette après PAS *[hors NBI]*	**31 484**	**31 994**	**1,6 %**	**0,0 %**

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020 révisé et 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
(1) Taux d'inflation en 2021 : 1,6 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).
(2) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

1.4.2 Ventilation de la solde brute

L'histogramme suivant permet d'apprécier, pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale, l'importance de la part des primes et indemnités dans la solde brute (hors NBI) ; en moyenne elle représente 39 % de son montant (38 % en 2020). Elle oscille entre 47 % pour les officiers supérieurs et 31 % pour les militaires du rang.

Graphique 37 – Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne, dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, en 2021



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
(*) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

194 Le montant moyen correspond à la somme des montants annualisés, pondérée par les effectifs.
Par exemple, la solde indiciaire annualisée d'un militaire présent 4 mois dans l'année = (montant total de la solde indiciaire perçue pendant 4 mois) x 12/4.

1.4.3 Distribution des soldes nettes

Définitions

Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, etc. :

Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1er décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9e décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

La médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

Les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1er quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2e quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3e quartile (Q3) est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

Le rapport inter-déciles (D9/D1) met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution.

Source : Insee, https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definitions

La moitié des militaires des armées et de la gendarmerie nationale a perçu, en 2021, une solde mensuelle nette de prélèvements (avant le PAS) inférieure à 2 440 €[195].
Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,69 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 50 297 €/an) ont perçu en 2021 une solde nette au moins 2,69 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 681 €/an)[196].
Dans le détail, ce rapport est de 2,94 dans les trois armées et de 1,83 dans la gendarmerie nationale.

Les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) sont globalement stables par rapport à 2020, avec une légère contraction pour les officiers (proche de 0,1 point).

Tableau 84 – Distribution des soldes nettes(*) annuelles, dans les armées et la gendarmerie nationale, selon la catégorie, en 2021

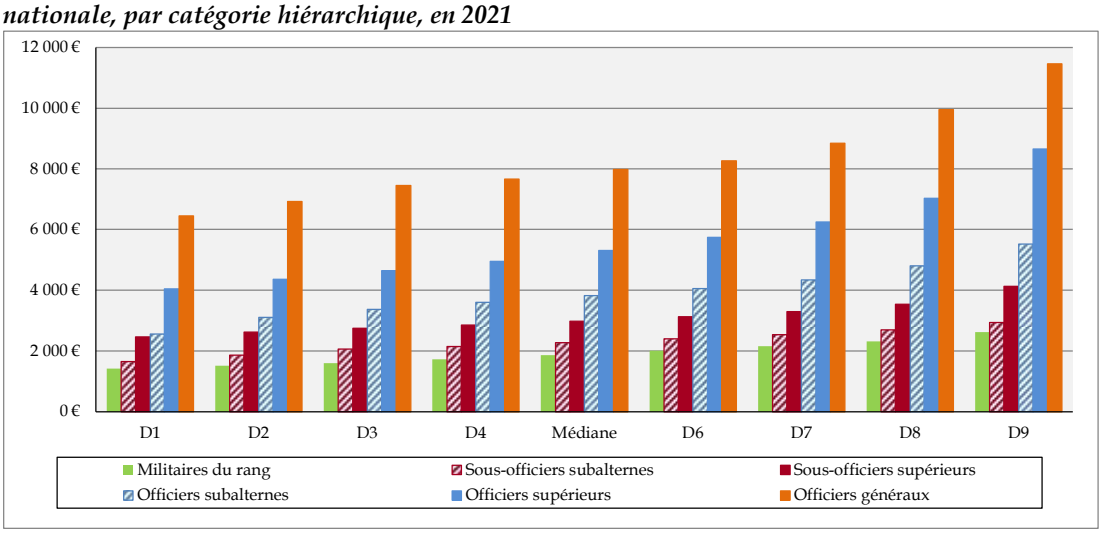
	Ensemble	Officiers *(y.c. off. généraux)*	Sous-officiers	Militaires du rang
1er décile (D1)	**18 681 €**	36 175 €	21 440 €	17 071 €
1er quartile	**23 282 €**	43 933 €	25 786 €	18 585 €
Médiane	**29 280 €**	53 351 €	30 846 €	22 357 €
3e quartile	**36 746 €**	67 177 €	35 898 €	26 751 €
9e décile (D9)	**50 297 €**	87 099 €	42 694 €	31 394 €
D9/D1	**2,69**	2,41	1,99	1,84
Rappel D9/D1 2020	***2,66***	*2,49*	*1,97*	*1,85*

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020 révisé et 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
(*) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
Lecture : en 2021, 25 % des militaires du rang ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 18 585 € (1er quartile), 10 % une solde nette annuelle supérieure à 31 394 € (9e décile). Le rapport entre la solde des 10 % de militaires du rang qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,84.

[195] Solde médiane. Son montant était de 2 398 € en 2020 (Source : RAE révisé 2020).
[196] En 2020, les 10 % de militaires des armées et de la gendarmerie nationale les mieux payés (au minimum 49 374 €/an) ont perçu une solde nette au moins 2,66 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 579 €/an) (Source : RAE 2020 révisé).

Les distributions des soldes nettes (hors NBI et avant PAS) des militaires du rang et des sous-officiers subalternes demeurent assez proches sur l'ensemble du spectre.

Graphique 38 - Distribution des soldes nettes(*) mensuelles dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie hiérarchique, en 2021



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.
(*) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
Lecture : en 2021, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 866 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 698 €.
50 % (médiane) des sous-officiers subalternes ont gagné moins de 2 275 € par mois (2 125 € dans les armées et 2 379 € dans la gendarmerie).

1.4.4 Les soldes nettes par sexe

La fonction militaire, comme la fonction publique, **n'opère pas de distinction selon le sexe**. Les rémunérations des hommes et des femmes résultent de l'application de règles identiques en matière de diplôme, qualification et ancienneté.
On observe néanmoins que les soldes nettes (hors NBI et avant PAS) des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures à celles des militaires féminins et que l'écart est différencié selon la catégorie hiérarchique.

Cet écart résulte, entre autres, de la conjugaison de facteurs indiciaires et indemnitaires :

- pour les officiers et les sous-officiers supérieurs, l'indice majoré moyen des femmes est respectivement en retrait de 48 points et 21 points par rapport à celui des hommes en raison, notamment, de leur ancienneté moyenne de services inférieure à celle des hommes (6,4 ans pour les officiers et 4,9 ans pour les sous-officiers supérieurs). Par ailleurs, 60 % des officiers féminins sont des officiers subalternes contre 54 % des officiers masculins ;
- la moindre représentation des femmes dans les spécialités opérationnelles réduit le niveau moyen des primes et indemnités qui leur sont servies (primes et indemnités liées aux sujétions de milieu et à l'activité opérationnelle).
  Par exemple, dans les trois armées et au sein du service de santé des armées, seuls 9,5 % des effectifs déployés en mission extérieure[197] en 2021 sont des femmes alors qu'elles représentent 16,3 % des effectifs. Elles sont donc 1,7 fois moins représentées en mission extérieure qu'au sein des armées et du SSA.

Entre 2020 et 2021, l'écart de solde nette moyenne (hors NBI et avant PAS) entre les hommes et les femmes se réduit de 0,4 point, mais en moyenne, la solde des hommes demeure supérieure de

[197] Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2021.
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et service de santé des armées. Militaires féminins en opérations extérieures, missions de courte durée (MCD), dans les forces en présence et de souveraineté, embarqués.
(cf. tableau 21).

13,1 % à celle des femmes ; cet écart étant de 23,9 % chez les officiers (+ 0,8 point/2020).

Tableau 85 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements(1), selon le sexe, en 2021

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	**33 656 €**	61 077 €	32 980 €	23 878 €
Femmes	**29 766 €**	49 277 €	29 306 €	21 359 €
Différentiel hommes / femmes(2)	**13,1 %**	23,9 %	12,5 %	11,8 %
Rappel 2020	***13,5 %***	*23,1 %*	*13,6 %*	*11,5 %*

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020 révisé et 2021 provisoire, nov. 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : ensemble du personnel militaire, hors DGA, hors CGA, hors volontaires et élèves.
(1) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
(2) Le différentiel des soldes nettes hommes / femmes = (solde nette hommes – solde nette femmes) / solde nette femmes.

Lecture : la solde nette annuelle des sous-officiers masculins est en moyenne, pour l'année 2021, supérieure de 12,5 % à celle des sous-officiers féminins.

1.4.5 La garantie individuelle du pouvoir d'achat

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité dite de « garantie individuelle du pouvoir d'achat » (GIPA) est versée aux militaires dont l'indice sommital du grade détenu est inférieur ou égal au niveau « hors-échelle B » et dont la solde indiciaire brute a évolué moins vite que l'inflation, au terme d'une période de référence de quatre ans, pour compenser la perte de pouvoir d'achat.

L'activation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison entre l'évolution de la solde indiciaire brute détenue par le militaire sur une période de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac, en moyenne annuelle) sur la même période.

Le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020, modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, proroge jusqu'en 2021 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2021, la période de référence est fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.
L'arrêté du 23 juillet 2021 détermine, au titre de l'année 2021, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 3,78 %, valeur moyenne du point d'indice en 2016 : 55,7302 € et en 2020 : 56,2323 €).

1 013 militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale, soit 0,4 % de la population, ont bénéficié de la GIPA en 2021 (1 801 en 2020[198]), pour un montant moyen de 210 €. Ils étaient plus de 7 000 en 2016 et plus de 33 000 en 2015. 51 % des bénéficiaires sont des officiers supérieurs et 39 % des sous-officiers supérieurs.

Alors que le taux d'inflation est soutenu mais stable par rapport à la GIPA 2020 (+ 3,77 % pour la GIPA 2020 contre + 3,78 % pour la GIPA 2021), le nombre de bénéficiaires en 2021 diminue de près de la moitié par rapport à 2020 en raison notamment de la revalorisation du point d'indice en février 2017, des transferts primes/points et de la poursuite de la mise en œuvre de mesures de revalorisations indiciaires du protocole PPCR sur la période de référence.
Le fort taux de bénéficiaires chez les officiers supérieurs pourrait notamment s'expliquer par le fait que les militaires d'un grade supérieur ou égal à lieutenant-colonel ainsi que les commandants/chefs d'escadron ayant accès à la classe fonctionnelle, considérés comme relevant de la catégorie A+, n'ont pas bénéficié des revalorisations de grilles indiciaires du protocole PPCR.

[198] Source : RAE 2020 révisé.

1.5 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES AGENTS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les données comparatives sont élaborées à partir du fichier « système d'information sur les agents des services publics » (Siasp), construit par l'Insee[199].

L'alimentation du Siasp vise à garantir la comparabilité des données relatives aux militaires avec celles des agents de la fonction publique.

Toutefois, depuis 2015, les données concernant les officiers généraux ne sont plus disponibles en raison du traitement, opéré dans la chaîne Siasp, qui affecte les populations à effectif réduit.

En outre, depuis l'exercice 2017, les données concernant l'ensemble des militaires sont affectées par les modifications apportées à leur traitement, à la suite de l'application de l'arrêté du 20 octobre 2016 relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales, supprimant toute possibilité de produire à partir du Siasp des statistiques fines sur les rémunérations.

1.5.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire

En moyenne annuelle en 2021, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,2 % du fait des dernières revalorisations de grilles indiciaires en lien avec le protocole PPCR ainsi que de la revalorisation du minimum de traitement de l'indice majoré 309 à l'indice majoré 340[200].

Tableau 86 – Évolution en moyenne annuelle[201] de l'ITB-GI dans la fonction publique de l'État, les armées et la gendarmerie nationale en 2021

	Fonction publique civile de l'État	Militaires	
		des armées	de la gendarmerie nationale
Ensemble	**0,2 %**	**0,19 %**	**0,02 %**
Cat. A / officiers	*0,1 %*	*0,00 %*	*0,00 %*
Cat. B / sous-officiers	*0,1 %*	*0,01 %*	*0,02 %*
Cat. C / militaires du rang	*0,7 %*	*0,43 %*	-

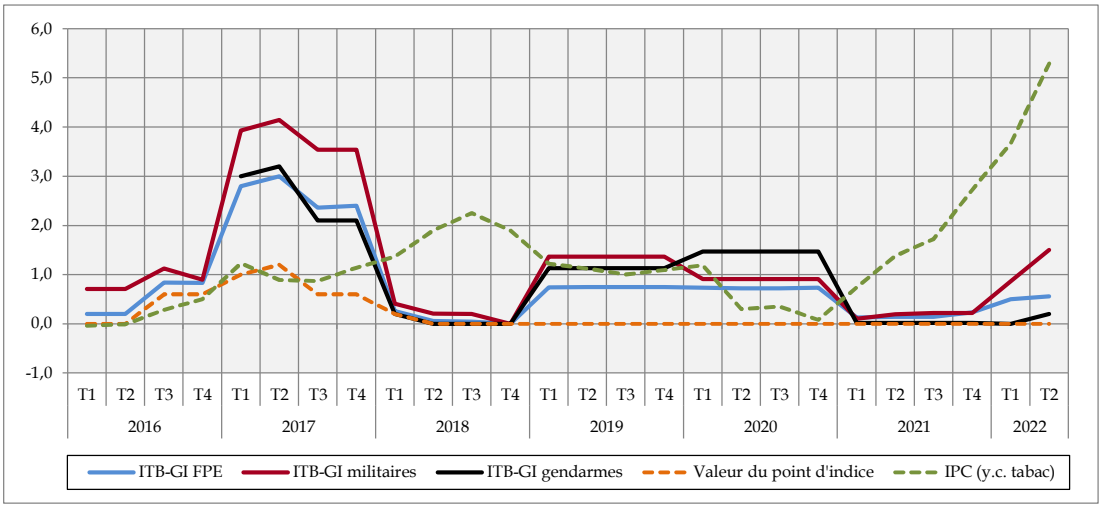
Sources : fonction publique de l'État : DGAFP, STATS RAPIDES, Indice de traitement brut - grille indiciaire dans la fonction publique de l'État (ITB-GI), mars 2022 ; militaires : bulletins de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 206, mars 2022 et complément OED ; DGGN ; DRH-MD (grilles indiciaires).
Champs : fonction publique de l'État : fonction publique civile de l'État ; militaires : militaires de l'armée de terre, la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) ; militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves.

199 Siasp recense chaque année les données sur l'emploi des agents des trois fonctions publiques (FPE, FPT, FPH) dans une dimension nationale mais aussi territoriale. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte (source : INSEE).

200 Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement au 1er octobre 2021, du minimum de traitement dans la fonction publique.

201 L'évolution en moyenne annuelle compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

Graphique 39 – Évolution en glissement annuel[202] de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation, en %



Sources : Insee ; DGAFP (https://www.fonction-publique.gouv.fr/indice-de-traitement-brut-grille-indiciaire-itb-gi) ; OED (bulletins Écodef). Pour les données 2021 et 2022 : Ecodef n° 201 et 202 de décembre 2021, n° 206 de mars 2022 et complément, n° 207 et 208 de juin 2022, n° 210 et 211 de septembre 2022 ; DGGN (pas de données antérieures à 2017).
Champs : ITB-GI FPE : fonctionnaires civils de la FPE ; ITB-GI militaires : militaires de l'armée de terre, la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés ; ITB-GI gendarmes : militaires de la gendarmerie nationale, hors élèves et volontaires.
IPC : indice des prix à la consommation (Insee).

1.5.2 Dispersion des traitements nets

La dispersion des traitements nets, mesurée par le rapport inter-déciles D9/D1 (cf. définition § 1.4.3), est plus étendue pour les militaires des armées et de la gendarmerie nationale que dans la fonction publique civile de l'État, avec respectivement, en 2020, un écart inter-déciles de 2,66 et 2.41.

Tableau 87 – Évolution de la dispersion des traitements nets des militaires, dans les fonctions publiques et le secteur privé.

	2016	2017	2018	2019	2020
Militaires(1)	2,58	2,54 / 2,53(2)	2,60(2)	2,59	2,66
Fonction publique civile de l'État (FPE)	2,42	2,41	2,41	2,42	2,41
Fonction publique territoriale (FPT)	2,01	2,01	2,00	2,01	2,01
Fonction publique hospitalière (FPH)	2,18	2,17	2,20	2,18	2,13
Privé	3,01	2,87	2,95	2,91	3,00

Sources : militaires : observatoire économique de la défense (RAE) ; fonction publique et privé : DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres.
Champs : militaires : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves ; fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors apprentis. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels ; privé : salariés du privé y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.
Pour les militaires : (1) Hors NBI. (2) Hors forces spéciales.
Nota : les comparaisons entre les secteurs (militaire, public et privé) doivent être réalisées avec la plus grande prudence en raison notamment de leurs différences de structure (qualification, âge…).

[202] L'évolution en glissement annuel compare la valeur de l'indice moyen d'un trimestre avec celle du même trimestre de l'année précédente.

1.5.3 Ventilation des traitements

L'exhaustivité de la base de données Siasp concernant les militaires s'est détériorée depuis l'exercice 2017 à la suite de l'application de l'arrêté du 20 octobre 2016 relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales.

De ce fait, **il n'est pas possible de disposer de séries comparatives des rémunérations des militaires et de certains corps de fonctionnaires civils de l'État.**

1.6 REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE

Avertissement

Compte tenu du caractère atypique de la collecte des données en 2020 et de la nécessité de disposer d'une période de 6 ans, la production des données des revenus individuels et niveaux de vie des ménages pour la période 2015-2020 n'a pas pu être réalisée par l'Insee. En conséquence, le Haut Comité s'en tient à reporter dans la présente édition les données publiées dans la RACM 2021 (période 2014-2019).

Avertissement méthodologique

Depuis l'édition 2021, le champ intègre **les titulaires et les contractuels**.
Le terme « agent civil de catégorie X » regroupe les agents civils titulaires (fonctionnaires) de catégorie X et les agents civils contractuels en fonction sur un emploi de ladite catégorie.

La définition de la **personne de référence a évolué.**
Dans les précédentes revues annuelles, elle se conformait au concept mesuré par l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (*homme du couple*).
Dorénavant, elle désigne l'individu du couple qui a les **revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.**

Le Haut Comité porte une attention toute particulière à la dimension familiale de la condition militaire.

À la demande du Haut Comité, l'Insee suit les revenus individuels et le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle[203], en distinguant dans son étude les couples dont la personne de référence est un militaire. Comme en 2021, les chiffres présentés cette année (cf. avertissement) portent sur la période 2014-2019 et sont exprimés en euros constants 2019.
La modestie des effectifs de l'échantillon de militaires, pris en considération dans l'enquête portant sur les revenus fiscaux et sociaux, **ne permet pas de mener des études pertinentes par année, ce qui explique le recours à des moyennes pluriannuelles**.

Définitions

Le revenu individuel est la somme de tous les revenus d'une personne. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus de travailleur indépendant (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les retraites et pensions alimentaires, tels que déclarés à l'administration fiscale (nets des cotisations sociales, de la CSG déductible et de la CRDS).

L'avantage principal de son utilisation par rapport au salaire seul est de pouvoir comptabiliser les revenus des conjoints qui ne sont pas salariés, par exemple lorsqu'ils exercent une profession indépendante. Le concept de « revenu individuel » permet également d'apprécier la situation des personnes salariées qui ont perdu leur emploi ou sont parties à la retraite au cours de l'année en prenant en compte les allocations chômage et les retraites.

[203] Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee (PCS 2003).

Le revenu disponible d'un ménage agrège l'ensemble des revenus individuels des différents membres du ménage (y compris les revenus d'activité non salariée et les revenus du patrimoine) et l'ensemble des prestations sociales (prime d'activité, prestations familiales, aide au logement). Il est net des prélèvements (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, etc.).

Le niveau de vie est le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est donc le même pour toutes les personnes d'un même ménage. On attribue 1 UC au premier adulte du ménage, puis 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie tient ainsi compte de la taille des ménages et des économies d'échelle réalisées sur la consommation (par exemple, surface d'habitation, consommation d'électricité, etc.) en leur sein.

1.6.1 Analyse globale

Sur la période 2014-2019, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 13,4 % à celui des agents civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 26,2 % à celui du conjoint d'agent de l'État.
Dans un couple dont la personne de référence est un militaire, le revenu individuel moyen du conjoint, pour les seuls conjoints qui ont un revenu, est inférieur de 22,9 % à celui du conjoint d'agent civil de l'État. 11,1 % des conjoints de militaire ont un revenu individuel nul contre 7,4 % des conjoints d'agent de l'État[204].
Le niveau de vie annuel moyen du ménage dont le référent est un militaire demeure inférieur à celui du ménage dont le référent est un agent civil de l'État (– 17 % sur 2014-2019).

Comparé au niveau de vie annuel moyen des ménages, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, celui du ménage dont la personne de référence est un militaire est inférieur de 8,7 %, alors que celui du ménage dont la personne de référence est un agent civil de l'État est supérieur de 9,9 %.

Tableau 88 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages[205], en fonction du statut de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019

	2014-2019 *(euros constants 2019)*
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 620 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 980 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 430 €
Personne de référence : agent civil de l'État (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	35 340 €
Revenu individuel moyen du conjoint	20 310 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 420 €
Personne de référence : toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 110 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 120 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 770 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014-2019.
Champ : couples (mariés ou de fait) dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction[206].
(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

[204] Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 13,2 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2014-2019.
[205] Les revenus individuels et niveaux de vie des ménages sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants.
[206] Hors code PCS 2003 : 331a.

1.6.2 Comparaison avec les agents civils de la fonction publique de l'État

Si les revenus individuels moyens des personnes de référence de catégorie socioprofessionnelle équivalente sont globalement du même ordre de grandeur[207], les revenus individuels des conjoints de militaire sont nettement inférieurs à ceux des conjoints d'agent civil de la fonction publique de l'État.

Sur l'intervalle 2014-2019, l'écart de revenu individuel moyen est de 35,5 % entre les conjoints d'officier et d'agent civil de catégorie A, de 21,7 % entre les conjoints de sous-officier et d'agent de catégorie B et de 9,8 % entre les conjoints de militaire du rang et d'agent de catégorie C.

Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, le taux de conjoints sans revenu individuel est plus important dans les couples dont le référent est un militaire que dans ceux dont le référent est un agent civil de l'État : en particulier, 20,7 % des conjoints d'officier contre 6,1 % des conjoints d'agent civil de catégorie A[208].
Rapportée aux seuls conjoints avec revenus, la différence de revenu individuel moyen entre le conjoint de militaire et celui d'agent civil de l'État est à la défaveur du conjoint de militaire, quelle que soit la catégorie ; elle est de 22,1 % entre les conjoints d'officier et d'agent civil de catégorie A, de 19,7 % entre les conjoints de sous-officier et d'agent de catégorie B et de 8,5 % entre les conjoints de militaire du rang et d'agent de catégorie C.

Sur la période 2014-2019 et pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'officier s'élève à 20 400 €[209], celui des conjoints de sous-officier à 16 560 € et celui des conjoints de militaire du rang à 15 740 €[210].

À catégorie socioprofessionnelle équivalente, 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 agent civil de la fonction publique de l'État est en défaveur du ménage du militaire.
Le différentiel s'élève à 10,4 % entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un agent civil de catégorie A, à 15,1 % entre les ménages de sous-officier et d'agent de catégorie B et à 4,2 % entre les ménages de militaire du rang et d'agent de catégorie C.

[207] Pour les personnes de référence, l'écart de revenu individuel moyen est de 6,2 % entre les officiers et les agents civils de catégorie A, de - 13,1 % entre les sous-officiers et les agents civils de catégorie B et de - 2,6 % entre les militaires du rang et les agents civils de catégorie C.

[208] 9 % des conjoints de sous-officier contre 6,8 % des conjoints d'agent civil de catégorie B et 10,1 % des conjoints de militaire du rang contre 9,1 % des conjoints d'agent de catégorie C.

[209] En euros constants 2019.

[210] Pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'agent civil de l'État de catégorie A est de 26 180 €, celui des conjoints d'agent de catégorie B de 20 610 € et celui des conjoints d'agent de catégorie C de 17 210 € (en euros constants 2019).

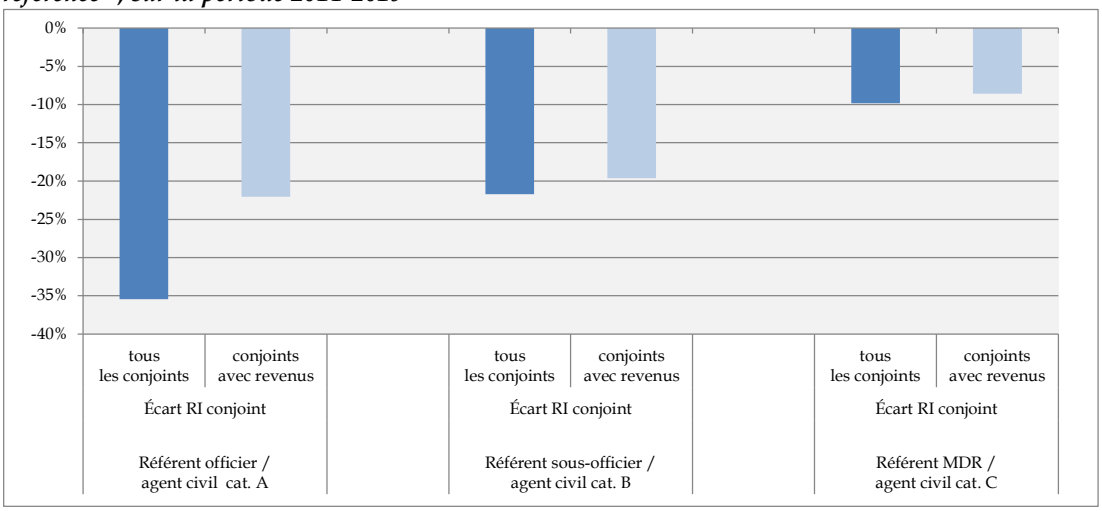
Tableau 89 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages[190], en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (agent civil de l'État) de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019

	2014-2019 *(euros constants 2019)*
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	46 530 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 800 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	31 600 €
Personne de référence : agent civil de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 820 €
Revenu individuel moyen du conjoint	24 480 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 250 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 140 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 040 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 340 €
Personne de référence : agent civil de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	32 380 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 220 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 480 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	25 280 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 060 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 950 €
Personne de référence : agent civil de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	25 950 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 590 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 920 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014-2019.
Champ : couples (mariés ou de fait) dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction[191].

(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

Graphique 40 – Écart de revenu individuel annuel moyen[190] entre les conjoints, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (agent civil de l'État) de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019



Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014-2019.
Champ : couples (mariés ou de fait) dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction[191].
RI : revenu individuel.
(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.
Lecture : Sur la période 2014-2019, le revenu individuel moyen du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un sous-officier est inférieur de 21,7 % à celui du conjoint dont le référent du couple est un agent civil de l'État de catégorie B. Rapporté aux seuls conjoints qui perçoivent des revenus, le revenu individuel moyen du conjoint de sous-officier est inférieur de 19,7 % à celui du conjoint d'agent de catégorie B.

1.6.3 Comparaison avec les salariés du secteur privé

Les revenus individuels moyens des conjoints d'officier et de sous-officier sont respectivement inférieurs à ceux des conjoints de cadre (- 30 % sur la période 2014-2019) et de personnel exerçant une profession intermédiaire (- 11,9 %). Le revenu individuel moyen du conjoint de militaire du rang est supérieur à celui du conjoint d'employé (+ 3,1 %) et du conjoint d'ouvrier (+ 19,6 %).

Sur la période 2014-2019, 20,7 % des conjoints d'officier n'ont aucun revenu contre 10,4 % des conjoints de cadre. Le différentiel de revenu individuel annuel moyen entre les seuls conjoints d'officier et de cadre qui ont un revenu est de 19,5 % (20 400 €[211] pour les conjoints d'officier et 25 330 € pour les conjoints de cadre)[212].
Inversement, 10,1 % des conjoints de militaire du rang n'ont aucun revenu contre 12,6 % des conjoints d'employé et 17 % des conjoints d'ouvrier. L'écart de revenu individuel moyen entre les seuls conjoints avec revenus est à l'avantage des conjoints de militaire du rang (15 740 € contre 15 630 € pour les conjoints d'employé et 14 190 € pour les conjoints d'ouvrier).

Sur la période 2014-2019, le niveau de vie annuel moyen des ménages dont la personne de référence est un officier ou un sous-officier est inférieur respectivement à celui dont le référent est un cadre (- 20,3 %) ou un personnel exerçant une profession intermédiaire (- 11,8 %).
À l'inverse, le ménage dont la personne de référence est un militaire du rang dispose d'un niveau de vie annuel moyen supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un employé (+ 1,2 %) ou un ouvrier (+ 9,6 %).

[211] En euros constants 2019.
[212] Parallèlement, 9 % des conjoints de sous-officier n'ont aucun revenu contre 8,2 % des conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire. L'écart de revenu individuel moyen entre les seuls conjoints avec revenus de ces deux référents est de 11,2 % à la défaveur des conjoints de sous-officier (16 560 € contre 18 640 € pour les conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire).

Tableau 90 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages[190], en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019

	2014-2019 *(euros constants 2019)*
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	46 530 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 800 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	31 600 €
Personne de référence : cadre avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	56 100 €
Revenu individuel moyen du conjoint	22 570 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	39 670 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 140 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 040 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 340 €
Personne de référence : profession intermédiaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 590 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 080 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 470 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	25 280 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 060 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 950 €
Personne de référence : employé avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 070 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 640 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 690 €
Personne de référence : ouvrier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 360 €
Revenu individuel moyen du conjoint	11 760 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 020 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014 à 2019.
Champ : couples (mariés ou de fait) dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Pour les cadres : hors personnels de direction.
(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

2. PENSION ET RETRAITE

Avertissement

Depuis la RACM 2019, le champ des données utilisées pour les pensions militaires de retraite est aligné sur celui de la DGFiP/Service des retraites de l'État (SRE).

Depuis l'édition 2020 :
- les types de droit à pension militaire intègrent la liquidation à l'âge légal (62 ans) qui concerne les militaires recrutés après le 1er janvier 2014 ayant définitivement quitté l'institution entre 2 et 15 ans de services ;
- le champ des pensions entrées en paiement dans l'année inclut le basculement des ex-soldes de réserve en pension militaire de retraite pour les officiers généraux en 2e section âgés de plus de 67 ans[213].

À partir de la présente édition :
- les modalités de calcul du SRE concernant les stocks et flux entrant des pensions civiles et militaires de retraite ont évolué (refonte de la charte de production des bases statistiques en janvier 2022).

De ce fait, **les données ne sont pas directement comparables entre elles**.

Dans le cadre de son 14e rapport thématique (2020), le Haut Comité a consacré ses travaux aux pensions miliaires de retraite[214], qui constituent une composante importante de la condition militaire, aussi bien dans leur dimension matérielle que symbolique.

Pour les militaires, comme pour les fonctionnaires civils de l'État, la pension de retraite est accordée en rémunération des services accomplis, c'est-à-dire qu'elle se conçoit comme une rémunération différée (article L1 du CPCMR[215]).
La pension des militaires n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite (article L55 du CPCMR), soit actuellement 62 ans[216].
L'article L6 du code des pensions civiles et militaires de retraite dispose que « *Le droit à pension est acquis : 1° Aux officiers et aux militaires non officiers après la durée fixée par le décret en Conseil d'État […] ; 2° Sans condition de durée de service aux officiers et aux militaires non officiers radiés des cadres par suite d'infirmités* ».
En conséquence, afin d'éviter les phénomènes de globalisation, les pensions militaires sont discriminées en fonction de leur motif d'acquisition :
- par ancienneté (limite d'âge, limite de services, durée de services effectifs) ou pour raisons familiales : motif dit « **ancienneté[217]** » ;
- par suite d'infirmités : motif dit « **invalidité[218]** ».

[213] L'article 39 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié l'article L 4141-4 du code de la défense qui dispose désormais qu'un officier général « *perçoit une solde de réserve calculée dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite jusqu'à l'âge de 67 ans. À compter de cet âge, il perçoit une pension militaire* » ; les dispositions de cet article prenant effet à compter du 1er juillet 2011.
Le bulletin officiel des finances publiques-impôts BOI-RSA-CHAMP-10-30-10-20170711 §330 prévoit que la solde de réserve est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicables aux traitements et salaires. La pension militaire de retraite est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicables aux pensions et rentes viagères à titre gratuit.

[214] 14e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite : finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme*, juin 2020.

[215] Code des pensions civiles et militaires de retraite.

[216] Article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

[217] Ce motif regroupe toutes les pensions attribuées pour un motif de départ en retraite autre qu'invalidité.
Sur ce même périmètre, le service des retraites de l'État utilise la terminologie « vieillesse » *(définition DGFiP/SRE/BFIS, glossaire statistique, 10/06/22)*. Le Haut Comité ne retient pas le terme « vieillesse » car, selon l'article L55 du CPCMR, la pension militaire n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite.

[218] Terminologie utilisée par le service des retraites de l'État.

2.1 LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2021

La crise sanitaire

Les dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020[219] ont notamment permis de proroger le lien au service de militaires au-delà de leur limite d'âge ou durée de service, dans les conditions suivantes :

article 45
- le maintien en service, pour une seconde période d'une année, des volontaires dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale, dont le maintien en service pour une période d'une année au-delà de la limite de durée de service arrive à échéance pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou **dans les six mois à compter de son terme** ;

article 47
- le maintien en service, pour une durée maximale d'un an, des militaires sous contrat, commissionnés ou de carrière dont la limite d'âge ou de durée de service intervient pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou **dans les six mois à compter de son terme** ;
- la réintégration des anciens militaires de carrière radiés des cadres dans les trois années qui précèdent cette déclaration de l'état d'urgence sanitaire ;

article 48
- l'interruption du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion des militaires nécessaires aux forces armées.

Conformément à l'ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021, les dispositions sont rétablies à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Pour leur application, les périodes mentionnées par ces dispositions sont celles comprises entre cette date et la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L3131-14 du code de la santé publique ***augmentée d'une durée de six mois****.*
Le délai de trois ans prévu à l'article 47 est apprécié par rapport au début de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020.

La loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 met notamment fin à l'état d'urgence sanitaire lié à la Covid - 19 à partir du 1er août 2022.

En 2021, 20 452 militaires des trois armées et 3 806 militaires de la gendarmerie ont quitté définitivement le service actif. Dans les armées, le volume a progressé de 4,7 % par rapport à 2020 (19 534 départs) et diminué de 1,6 % par rapport à 2019 (20 776). Dans le même temps, il progresse dans la gendarmerie de 4 % par rapport à 2020 (3 659 départs) et de 4,8 % par rapport à 2019 (3 633).

En moyenne dans les armées et la gendarmerie, 45,8 % des militaires ayant quitté le service actif en 2021 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate ; 39,3 % des militaires des trois armées (42,8 % en 2020) et 81 % des militaires de la gendarmerie (82,8 % en 2020).

0,5 % des militaires qui ont quitté l'institution en 2021 percevront une pension militaire à l'âge de 52 ans, 16,4 % une pension militaire à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans) et 37,3 % n'ont pas acquis de droit à pension militaire de retraite.

Globalement en 2021, 64,4 % des départs du service actif sans droit à pension militaire de retraite résultent de dénonciations de contrat du fait de l'administration ou de l'intéressé[220] pendant la période probatoire, d'une durée minimale de six mois (hormis pour les sous-officiers de gendarmerie[221]).

[219] Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne du 17 juin 2020.
[220] Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008, modifié, relatif aux militaires engagés (article 8). Article L4139-14 du code de la défense.
[221] L'article 15 du décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie dispose que la durée minimale de la période probatoire correspond à celle du suivi effectif de la formation initiale (au minimum 1 an).

Ce taux s'élève en moyenne à 73,1 % dans l'armée de terre, 55,7 % dans la marine et 34 % dans l'armée de l'air et de l'espace. Il est de 48,9 % dans la gendarmerie.

Tableau 91 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2021, par force armée, selon le type de droit à pension militaire de retraite

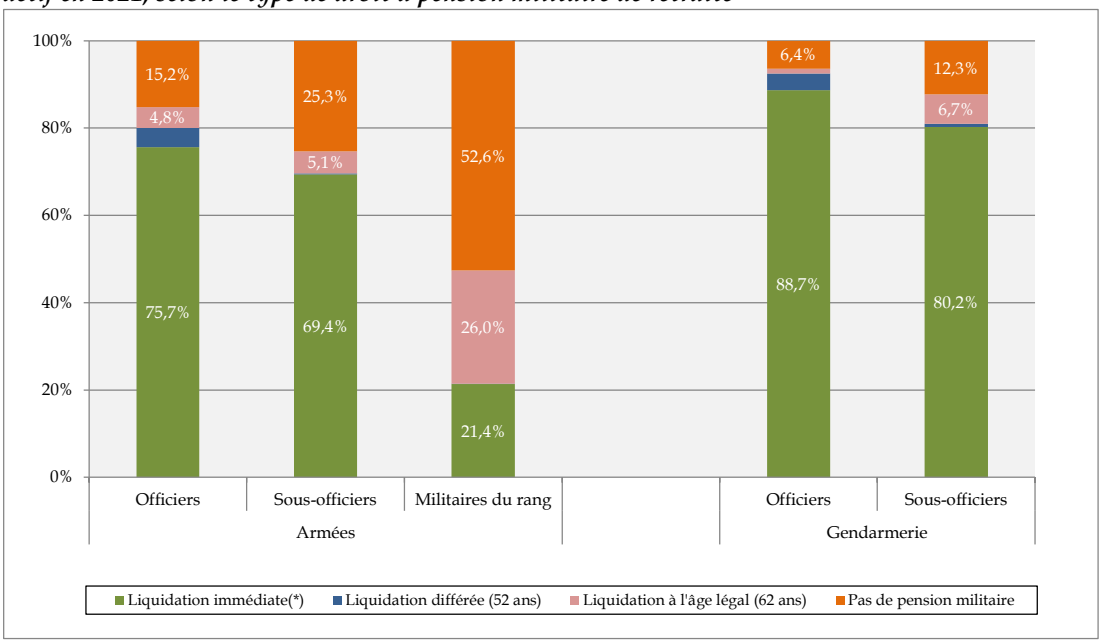
	Liquidation			Pas de pension	*… dont départs en période probatoire*	**Total**
	immédiate(*)	différée (52 ans)	à l'âge légal (62 ans)			
Armée de terre	4 661	40	3 110	6 102	*4 463*	**13 913**
Marine nationale	1 529	12	370	1 350	*752*	**3 261**
Armée de l'air et de l'espace	1 847	20	265	1 146	*390*	**3 278**
Sous-total Armées	***8 037***	***72***	***3 745***	***8 598***	*5 605*	***20 452***
Gendarmerie	3 083	39	236	448	*219*	**3 806**
Total TAM-G	**11 120**	**111**	**3 981**	**9 046**	*5 824*	**24 258**

Sources : réponses au questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DGGN par le Haut Comité.
Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté définitivement le service actif en 2021 (hors décès), armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale. Périmètre géré (en et hors PMEA).
(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2e section.
TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.

En moyenne, 75,7 % des officiers des armées, contre 88,7 % des officiers de la gendarmerie, ont quitté le service actif en 2021 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate. Chez les sous-officiers, ils sont 69,4 % dans les armées et 80,2 % dans la gendarmerie.

18,3 % des militaires des trois armées et 6,2 % des militaires de la gendarmerie qui sont partis en 2021 percevront une pension militaire à l'âge légal de la retraite, soit actuellement 62 ans.

Graphique 41 – Répartition, par catégorie, des militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2021, selon le type de droit à pension militaire de retraite



Sources : réponses au questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DGGN par le Haut Comité.
Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté définitivement le service actif en 2021 (hors décès), armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale. Périmètre géré (en et hors PMEA).
(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2e section.

79,4 % des militaires des trois armées qui sont partis sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite sont des militaires du rang (79 % en 2020), dont les 3/4 sont de l'armée de terre.
En moyenne en 2021, 32,4 % des départs d'officiers sans droit à pension sont consécutifs à des dénonciations de contrat durant la période probatoire, 41,3 % des départs de sous-officiers et 71,6 %

des départs de militaires du rang. Dans l'armée de terre, ces taux sont de 43,3 % pour les officiers, 44,4 % pour les sous-officiers et 77,3 % pour les militaires du rang.
Parallèlement, 79 % des militaires de la gendarmerie ayant quitté l'institution sans droit à pension militaire de retraite sont des sous-officiers de gendarmerie. 47,5% d'entre eux sont partis durant la période probatoire.

Tableau 92 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2021, par force armée, selon la catégorie et le type de droit à pension militaire de retraite

		Liquidation			Pas de pension	*… dont départs en période probatoire*
		immédiate(*)	différée (52 ans)	à l'âge légal (62 ans)		
Terre	Officiers	508	35	29	90	*39*
	Sous-officiers	1 938	2	178	684	*304*
	Militaires du rang	2 215	3	2 903	5 328	*4 120*
Marine	Officiers	151	8	20	48	*14*
	Sous-officiers	1 27	4	9	410	*146*
	Militaires du rang	111	0	341	892	*592*
Air	Officiers	265	10	10	47	*7*
	Sous-officiers	1 136	7	132	490	*204*
	Militaires du rang	446	3	123	609	*179*
Armées	***Sous-total***	***8 037***	***72***	***3 745***	***8 598***	***5 605***
Gendarmerie	Officiers : OG	301	11	1	12	*5*
	Officiers : OCTA	6	2	3	10	*1*
	Sous-officiers : SOG	2 648	23	212	354	*168*
	Sous-officiers : CSTAGN	128	3	20	72	*45*
	Sous-total	***3 083***	***39***	***236***	***448***	***219***
Total TAM-G		**11 120**	**111**	**3 981**	**9 046**	***5 824***

Sources : réponses au questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DGGN par le Haut Comité.
Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté définitivement le service actif en 2021 (hors décès), armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale. Périmètre géré (en et hors PMEA). TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.
(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2e section.
Lecture : 5 328 militaires du rang de l'armée de terre ont quitté définitivement le service actif en 2021 sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite, dont 4 120 à la suite de la dénonciation de leur contrat.

2.2 PENSION MILITAIRE DE RETRAITE

2.2.1 Présentation

Définitions

Durée de services retenue : durée retenue pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de services acquise (durée de services accomplis par le militaire pendant sa carrière) afin de plafonner le taux de liquidation, avant l'application d'une éventuelle décote, à 75 %.

Durée liquidable (ou de liquidation) : durée retenue des services et bonifications pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de services et/ou de bonifications acquise afin de plafonner le taux de liquidation à 75 % ou 80 %.

Taux de pension : taux de liquidation après l'application d'une éventuelle décote. Il correspond au pourcentage de la solde indiciaire brute représenté par la pension, avant la prise en compte des éventuels montants accessoires.

Source : https://retraitesdeletat.gouv.fr

D'une manière générale, le montant de la pension militaire de retraite dépend de deux facteurs :
- la durée liquidable ;
- la solde de référence basée sur l'indice afférent au dernier échelon détenu pendant au moins six mois par le militaire avant son départ (article L15, § I du CPCMR).

Le taux de liquidation maximum est fixé par l'article L13 du CPCMR à 75 % de cet indice et peut atteindre 80 % du fait des bonifications (article L12 du CPCMR).

À la pension ainsi calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant correspondant à 100 % de la solde indiciaire du militaire.

La pension militaire de retraite ne peut être inférieure à un certain montant, appelé minimum garanti, ouvert sous conditions ; montant variant en fonction du nombre d'années de services effectifs (article L17 du CPCMR).

Les militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon de marins-pompiers de Marseille, à l'exclusion des médecins, bénéficient d'un supplément de pension équivalent à 0,50 % de la solde de base par année d'activité accomplie dans ces unités, sous condition d'années de services dans ces unités ou lorsque la mise à la retraite résulte d'infirmités contractées en services (articles L83 et R79 du CPCMR).

Aux termes de l'article 131 de la loi n° 83-1179, modifiée, du 29 décembre 1983 de finances pour 1984, les militaires de la gendarmerie nationale bénéficient d'une majoration de pension résultant de l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dès l'âge de 50 ans. Ils cotisent à cette majoration de pension avec un taux de retenue pour pension majoré de 2,2 % par rapport aux autres militaires.

2.2.2 Les pensions militaires de retraite en 2021

Au 1er janvier 2022, le stock des pensions militaires de droit direct s'élève à 395 544 pensions[222] (316 141 pour les militaires des armées[223] et 79 403 pour les gendarmes).
12 361 nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct, aux motifs d'ancienneté et d'invalidité, sont entrées en paiement en 2021[224], 9 225 au bénéfice de militaires des armées et 3 136 de militaires de la gendarmerie nationale.

Les pensions militaires au motif d'invalidité représentent 16,5 % des pensions entrées en paiement en 2021, à raison de 20,8 % des pensions pour les militaires des armées et de 3,9 % pour les militaires de la gendarmerie.
43,9 % des pensions attribuées aux militaires du rang des armées sont consécutives à une invalidité (1 334 pensions pour motif d'invalidité contre 1 706 pensions pour motif d'ancienneté).

Tableau 93 - Nombre de pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2021, par motif de départ et par catégorie

	Militaires des armées				Militaires de la gendarmerie nationale			**Total**
Motif	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	***Sous-total***	Officiers	Sous-officiers	***Sous-total***	
Ancienneté	1 317	4 285	1 706	*7 308*	307	2 707	*3 014*	**10 322**
Invalidité	82	501	1 334	*1 917*	3	119	*122*	**2 039**
Total (tous motifs)	**1 399**	**4 786**	**3 040**	***9 225***	**310**	**2 826**	***3 136***	**12 361**

Source : DGFiP/Service des retraites de l'État.
Champ : pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2021, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2e section) en pension militaire de retraite.
Nota : l'expression « militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

222 Source : DGFIP/SRE/BFIS, Le stock des pensions militaires de droit direct, mise à jour 27/06/22.
223 Pour les données émanant du SRE, l'expression « militaires des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.
224 Source : DGFIP/SRE/BFIS, Les nouvelles pensions militaires de droit direct, mise à jour 27/06/22.

2.2.3 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté[178] »

2.2.3.1 Les conditions d'ouverture du droit à pension[225]

Pour les militaires recrutés avant le 1er janvier 2014

Avant 15 ans de services effectifs

Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).

À partir de 15 ans de services effectifs

Pour les non officiers :
- avant 17 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 17 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers de carrière :
- avant 27 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 27 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers sous contrat :
- avant 20 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à 20 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les militaires recrutés après le 1er janvier 2014[226]

Avant 2 ans de services effectifs

Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).

Entre 2 ans et 15 ans de services effectifs

Liquidation à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans).

À partir de 15 ans de services effectifs

Pour les non officiers :
- avant 17 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 17 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers de carrière :
- avant 27 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 27 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers sous contrat :
- avant 20 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à 20 ans de services : liquidation immédiate.

---

[225] Articles L24 et L25 du CPCMR.
À titre transitoire, les limites des durées de services pour la liquidation des pensions ont évolué de manière transitoire, de 15 à 17 ans et de 25 à 27 ans, sur la période du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2015 (cf. décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État).

[226] Article 42 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

2.2.3.2 *Les nouveaux bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2021*

Toutes forces armées confondues, les pensions militaires liquidées pour ancienneté en 2021 ont atteint les montants bruts mensuels moyens de :

- 4 937 € pour les officiers généraux ;
- 3 143 € pour les officiers supérieurs ;
- 2 466 € pour les officiers subalternes ;
- 1 780 € pour les sous-officiers ;
- 1 053 € pour les militaires du rang.

À catégorie hiérarchique équivalente, la durée moyenne de services retenue pour les militaires des armées[183] est inférieure d'une vingtaine de trimestres à celle pour les militaires de la gendarmerie. Les pensions militaires de retraite brutes mensuelles moyennes (y compris les accessoires[227]) des sous-officiers, entrées en paiement en 2021 au motif d'ancienneté, s'élèvent à 1 509 € dans les forces armées (hors gendarmerie) et à 2 207 € dans la gendarmerie.

En moyenne, les militaires du rang des armées qui ont perçu une pension en 2021 pour motif d'ancienneté sont âgés de 42,69 ans, et pour 21,55 années de services retenues disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de 1 053 €, sachant que 4,81 % des pensions versées ont été portées au minimum garanti.

Tableau 94 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2021, par catégorie

	Militaires des armées(1)			Militaires de la gendarmerie nationale	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	1 317	4 285	1 706	307	2 707
Âge moyen(2) *(en années)*	54,90	46,86	42,69	57,50	52,84
Durée moyenne de services retenue *(en trimestres)*	128,6 *(32,15 ans)*	105,0 *(26,25 ans)*	86,2 *(21,55 ans)*	144,1 *(36,02 ans)*	125,7 *(31,42 ans)*
Indice majoré moyen de liquidation *(hors pensions élevées au minimum garanti)*	822	486	426	909	626
Montant de la pension brute(3) mensuelle moyenne	3 026 €	1 509 €	1 053 €	3 438 €	2 207 €
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	5,39%	4,81%	0,46%	

Source : DGFiP/Service des retraites de l'État.
Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté (vieillesse pour le SRE), entrées en paiement en 2021, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2e section) en pension militaire de retraite.
(1) « Militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes. (2) Âge moyen à la date d'effet de la pension. (3) Pension principale et accessoires.
n.s. : non significatif.

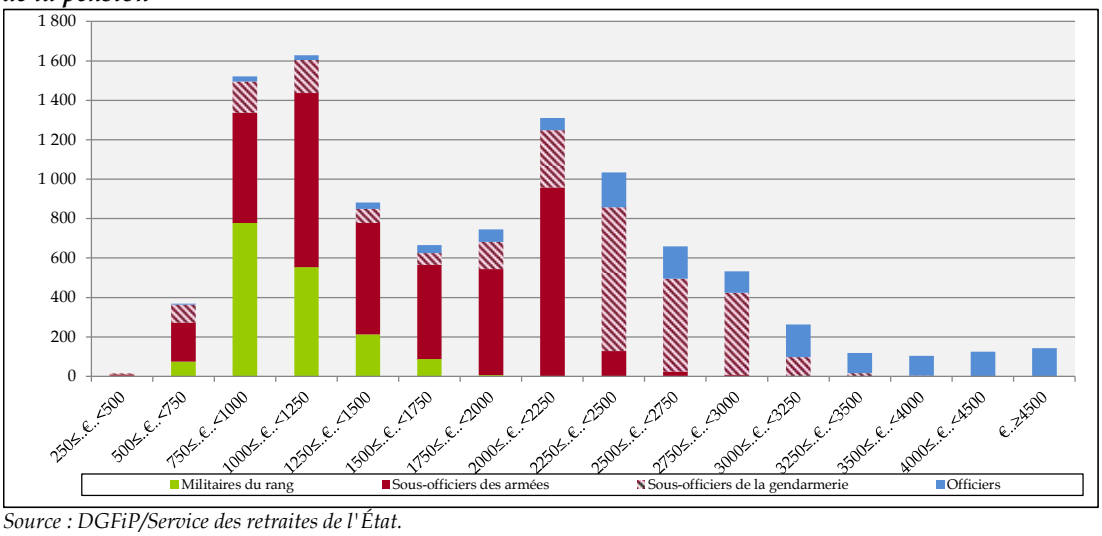
50 % des militaires du rang, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2021, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 1 000 € et 45 % d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 €.

Parallèlement, 74 % des sous-officiers (hors gendarmerie) perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 2 000 € quand le montant de cette pension est supérieur à 2 000 € pour 75 % des sous-officiers de la gendarmerie[228].

[227] Notamment, la majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants.

[228] 33 % des sous-officiers (hors gendarmerie nationale), pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2021, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 € et 33 % des sous-officiers de la gendarmerie nationale un montant compris entre 2 500 et 3 000 €.

Graphique 42 – Nombre de pensions militaires de retraite de droit direct, pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2021, par catégorie hiérarchique et en fonction du montant brut[229] mensuel de la pension



Source : DGFiP/Service des retraites de l'État.
Champ : forces armées (y compris gendarmerie nationale), hors volontaires. Nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté (vieillesse pour le SRE), entrées en paiement en 2021, hors soldes de réserve, y compris les ex-SDR (soldes de réserve des officiers généraux basculées en pension militaire à l'âge de 67 ans).

2.2.4 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité »

La liquidation de la pension pour motif d'invalidité déroge à certaines règles communes :
- le droit à pension est acquis sans condition de durée de services (article L6 du CPCMR) ;
- les bonifications, dont celle du cinquième du temps de services accomplis, sont accordées sans condition de durée de services militaires effectifs (article L12 du CPCMR) ;
- le coefficient de minoration n'est pas applicable (article L14 du CPMCMR) ;
- la condition des six mois d'indice détenu par le militaire n'est pas opposée en cas d'accident survenu en services ou à l'occasion du service (article L15 du CPCMR) ;
- une disposition particulière de montant garanti est prévue pour une liquidation de pension rémunérant moins de 15 années de services effectifs (article L17 du CPCMR).

Pour les militaires atteints d'infirmités imputables au service, la pension se cumule avec la pension militaire d'invalidité en application de l'article L34 du CPCMR.

La population ayant bénéficié d'une pension militaire de retraite par suite d'infirmités en 2021 montre, d'une part, l'importance prise par les jeunes militaires du rang (65,4 % des militaires concernés, âgés en moyenne de 27 ans) et, d'autre part, l'ampleur des pensions portées au minimum garanti (plus de 91 % de celles attribuées à des militaires du rang).

Les sous-officiers des armées sont, quant à eux, âgés de moins de 35 ans et le montant de leur pension brute, dont près de 60 % ont été élevées au minimum garanti, est en moyenne de 720 € par mois.

[229] Pension principale et accessoires.

Tableau 95 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2021, par catégorie et pour motif d'invalidité

	Militaires des armées(1)			Militaires de la gendarmerie nationale	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	82	501	1 334	3	119
Âge moyen(2) *(en années)*	38,34	34,67	27,28	44,38	
Durée moyenne de services retenue *(en trimestres)*	66,7 (16,67 ans)	54,6 (13,65 ans)	24,2 (6,05 ans)	89,1 (22,27 ans)	
Indice majoré moyen de liquidation *(hors pensions élevées au minimum garanti)*	653	453	407	576	
Montant de la pension brute(3) mensuelle moyenne	1 309 €	720 €	297 €	1 425 €	
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	59,48%	91,30%	13,93%	

Source : DGFiP/Service des retraites de l'État.
Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'invalidité, entrées en paiement en 2021.
(1) « Militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.
(2) Âge moyen à la date d'effet de la pension.
(3) Pension principale et accessoires.
n.s. : non significatif.

2.3 RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Institué par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (article 76) portant réforme des retraites, le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est entré en vigueur le 1er janvier 2005 et concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), les militaires et les magistrats. Il s'agit d'un régime obligatoire par points.

Le décret n° 2004-569, modifié, du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique dispose aux articles 2 et 3 que « *l'assiette de cotisation est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile […], à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite*[230] *[…]. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée*[231] ».
« *Le taux global de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette. Il est réparti à parts égales entre l'employeur et le bénéficiaire* ».
La participation de l'agent est donc plafonnée à 1 % du traitement (ou de la solde) indiciaire brut[232].

Le régime de la RAFP est un régime par points dont le nombre dépend des cotisations versées.
L'ouverture des droits des bénéficiaires est soumise à une double condition :
- avoir atteint l'âge mentionné à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale (actuellement 62 ans) ;
- être admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles et militaires de retraite.

La liquidation des droits est subordonnée à une demande expresse de la part du bénéficiaire[233].

[230] Revenus autres que la solde mensuelle, des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).
[231] En application du décret n°2008-964, modifié, du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), cette indemnité n'est pas soumise à la limite de 20 % du traitement indiciaire brut ; elle est intégralement soumise à cotisation RAFP.
[232] 1 % = 5 % (part de cotisation de l'agent) x 20 % du traitement indiciaire brut (plafonnement de l'assiette de cotisation).
[233] La demande de prestation RAFP est incluse dans la demande de retraite ; la date d'effet souhaitée ne doit pas être antérieure à l'âge légal de la retraite. Toutes les informations seront transférées automatiquement au service gestionnaire du RAFP (source : https://www.rafp.fr/comment-demander-votre-prestation-rafp).

La prestation de retraite additionnelle est servie sous forme de capital ou de rente, selon le nombre de points acquis au jour de la liquidation :
- un capital si le nombre de points acquis est inférieur à 4 600 points ;
- un capital fractionné si le nombre de points est compris entre 4 600 et 5 124 points[234] ;
- une rente mensuelle si le nombre de points est supérieur ou égal à 5 125 points.

En cas de décès du titulaire des droits, une prestation de réversion peut être attribuée au conjoint ainsi qu'aux orphelins jusqu'à l'âge de 21 ans.

Tableau 96 - Simulations de montant de la retraite additionnelle pour des militaires entrés en service en 2021

	Caporal-chef	Adjudant-chef	Commandant (OSC)	Colonel
Années de services	17	25	20	32
Indice majoré moyen estimé sur l'ensemble des années de services	339	435	608	804
Cotisation maximale totale estimée (1) *(1 % employeur + 1 % bénéficiaire)*	6 481 €	12 231 €	13 676 €	28 935 €
Nombre de points cumulés(1)	5 205	9 822	10 983	23 237
Rente annuelle maximale(1) (2) *(nombre de points ≥ 5 125)*	242 €	457 €	511 €	1 082 €

Sources : DRH-MD/SPRH/fichiers de gestion issus de la BDRH ; https://www.rafp.fr/kit-de-communication-0 (fiches pratiques) ; traitement HCECM.
Champ : militaires sous PMEA du ministère des armées.
(1) Simulation réalisée hors inflation et figée sur la base des données fixées par le conseil d'administration du régime de retraite additionnelle de la fonction publique pour l'année 2021. Au 1er janvier 2021, la valeur d'acquisition du point est de 1,2502 € et la valeur de service du point est de 0,04675 €. La valeur annuelle du traitement (indiciaire) afférent à l'indice 100 majoré est figée à 5 623,23 €.
(2) Pour une liquidation à l'âge de 62 ans (coefficient de majoration = 1).

Nota : les données ne sont pas comparables à celles publiées dans les éditions antérieures à la 15ème revue annuelle (décembre 2021) en raison d'un changement de méthodologie.

Un adjudant-chef percevrait à l'âge de 62 ans, après 25 ans de services, une rente maximale annuelle de retraite additionnelle d'un montant de 457 €.

[234] Le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique a modifié le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique en aménageant notamment les modalités de versement de la prestation en capital (article 9). Lors de sa délibération du 28 mars 2019, le conseil d'administration de l'ERAFP décide qu'à compter du 1er mai 2019 le capital dû à un bénéficiaire sera versé par fractions lorsque le nombre de points acquis à la date de liquidation initiale sera supérieur ou égal au seuil de 4 600 et inférieur à 5 125. Une première fraction sera versée lors de la liquidation initiale et le solde sera payé le 16e mois suivant la date de la liquidation initiale. Lors de la séance du 30 avril 2020, le conseil d'administration a exclu de ce mécanisme les bénéficiaires dont le date d'effet de la prestation RAFP est, d'une part, postérieure de plus de 15 mois de la date d'admission à la retraite et, d'autre part, postérieure au 31 mai 2020 *(source : https://www.rafp.fr)*.

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

1. HABILLEMENT

Si pendant de nombreuses années la chaîne d'habillement a été confrontée à d'importantes difficultés, la situation s'est nettement améliorée.

En 2021, la situation des stocks d'habillement s'améliore encore par rapport aux années précédentes alors que cette problématique est prise en compte par la ministre des armées au travers, notamment, de la rénovation[235] de l'établissement logistique du commissariat des armées (ÉLoCA) de Châtres, spécialisé dans la distribution des effets militaires.

Tableau 97 - Taux de rupture des stocks d'habillement dans les ÉLoCA – ruptures brutes sur les catalogues des armées (en %)

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc	**Total**
2021													
Terre	*0,5*	*0,9*	*0,7*	*0,8*	*0,9*	*0,9*	*0,7*	*0,8*	*0,8*	*0,9*	*0,9*	*0,9*	*0,8*
Marine	*0,5*	*1,2*	*1,2*	*1,2*	*1,1*	*1,1*	*0,9*	*0,9*	*0,9*	*1,1*	*0,7*	*0,7*	*1,0*
Air	*0,5*	*0,5*	*0,4*	*0,4*	*0,5*	*0,6*	*0,5*	*0,6*	*0,6*	*0,6*	*0,6*	*0,6*	*0,5*
Rappel 2020													
Terre	*3,3*	*2,9*	*2,9*	*3*	*2,3*	*1,6*	*1,6*	*1,6*	*1,6*	*0,8*	*0,9*	*0,8*	*1,9*
Marine	*1,7*	*1,2*	*1,2*	*1,2*	*1,2*	*1*	*1*	*1*	*1*	*8*	*1*	*1*	*1,1*
Air	*2*	*1,6*	*1,6*	*1,6*	*1,6*	*1,3*	*1,3*	*1,3*	*1,3*	*0,8*	*0,9*	*0,7*	*1,3*
Rappel 2019													
Terre	*8,5*	*8,6*	*6,9*	*5,7*	*5,7*	*5,2*	*5,2*	*5,2*	*4*	*4*	*3,1*	*3,3*	***5,5***
Marine	*4,1*	*4,2*	*3,4*	*2,7*	*2,3*	*2,1*	*1,9*	*1,8*	*1,8*	*1,3*	*1,3*	*1,7*	***2,4***
Air	*9,2*	*9*	*6,5*	*6,2*	*5*	*3,6*	*3,3*	*2,9*	*2,*	*1,9*	*2,1*	*2*	***4,5***
Rappel 2018													
Terre	*14,6*	*17,7*	*14,2*	*13,1*	*11,8*	*11,7*	*11,5*	*n.d.*	*10,7*	*11,2*	*11,1*	*10,3*	***12,5***
Marine	*12,0*	*15,8*	*12,0*	*11,0*	*10,1*	*10,5*	*10,6*	*n.d.*	*8,1*	*8,5*	*7,8*	*7,3*	***10,3***
Air	*12,3*	*16,1*	*12,3*	*11,2*	*10,4*	*10,8*	*10,9*	*n.d.*	*11,1*	*11,4*	*10,9*	*10,3*	***11,6***

Source : SCA.
Champ : catalogues d'effets d'habillement de l'armée de terre, la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace.
Lecture : en avril 2021, 0,8 % des articles d'habillement de l'armée de terre étaient en rupture de stock.

Le centre interarmées de coordination du soutien (CICoS) évalue le taux de satisfaction des utilisateurs dans divers domaines dont l'habillement.

La diminution du nombre de ruptures de stocks est à mettre en perspective avec le graphique ci-dessous : les taux de satisfaction dans le domaine de l'habillement ont encore progressé en 2021.

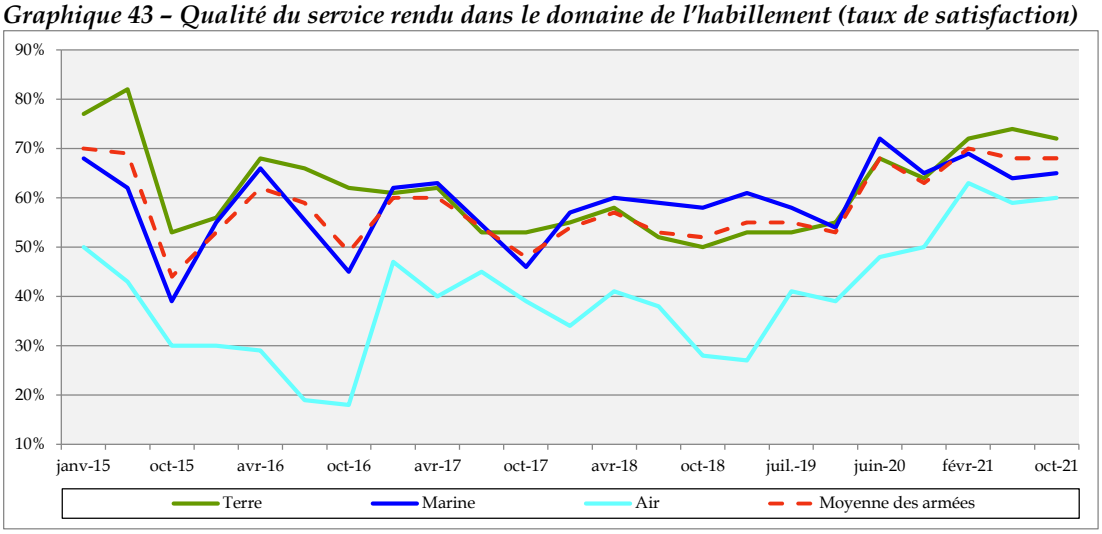
L'amélioration constatée n'écarte pas le fait que des difficultés demeurent et affectent le niveau de satisfaction de façon différenciée selon l'armée :

- armée de terre :
  - délais de confection-retouche trop longs et qualité des travaux des maître-tailleurs ;
  - dotations insuffisantes (droits ouverts trop restreints en tenues de combat, dotation insuffisante en blousons *terre de France*) ;
  - problèmes d'acquisition d'accessoires indispensables[236] ;

[235] Établissement inauguré le 8 novembre 2019.
[236] Par exemple : fourreaux d'épaule, galons de poitrine, insignes régimentaires.

- marine nationale :
  - indisponibilité récurrente d'effets d'habillement (articles de service courant, disponibilité des tailles et pointures, tenue de cérémonie) ;
  - le SI e–habillement accuse 40 points durs et bloquants[237] ;
  - des dotations inadaptées en fonction des spécialités ;
- armée de l'air et de l'espace :
  - indisponibilités de certains effets (articles courants, effets de spécialités, tailles et pointures) ;
  - qualité des effets ;
  - le SI e–habillement accuse également certaines critiques.

Graphique 43 – Qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement (taux de satisfaction)



Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICoS).
Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air et de l'espace à partir du SI CHEOPS, du SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus trimestriels des formations soutenues et mensuels des ComBdD. L'habillement comprend les ruptures de stocks et les délais de confection.

La gendarmerie dispose de son propre outil de commande d'effets d'habillement, Vétigend. L'année 2020 était marquée par une amélioration sensible dans les approvisionnements par rapport à 2019.
En 2021, un changement de mode de calcul du taux de rupture d'habillement rend toute comparaison avec les années antérieures impossibles.

Tableau 98 – Taux de rupture mensuel des stocks d'habillement sur le catalogue Vétigend (en %)

Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
2021(*)											
3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	6	4
Rappel 2020											
2,0	1,4	0,7	0,7	0,8	0,7	0,8	0,4	0,3	0,4	1,0	0,8
Rappel 2019											
0,2	*0,3*	*0,3*	*0,3*	*1,0*	*2,2*	*5,1*	*1,7*	*4,6*	*1,6*	*3,4*	*1,6*

Source : réponse de la direction générale de la gendarmerie nationale à un questionnaire du HCECM.
(*) : Changement de mode de calcul du taux de rupture d'habillement en 2021. Le taux de rupture correspond dorénavant au nombre d'articles commandés en rupture / le nombre d'articles commandés sur les trois derniers mois.

[237] Par exemple : problèmes d'inscription ou de connexion, dysfonctionnements, ergonomie.

2. ALIMENTATION

L'alimentation des militaires bénéficie d'une contribution de l'État. Les politiques mises en place ainsi que les allocations attribuées pour couvrir tout ou partie du montant des repas répondent à des logiques propres à chaque force armée et peuvent conduire, dans de nombreux cas, à la gratuité des repas pris en enceinte militaire ou durant la durée du service.

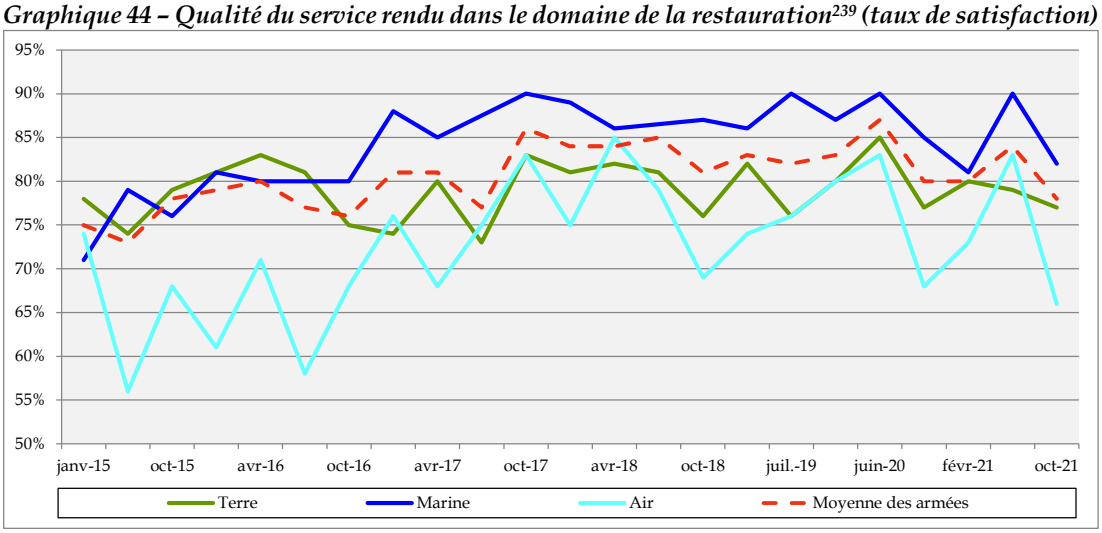
Depuis de nombreuses années, des travaux sont en cours pour établir une politique unique interarmées sans avoir encore pleinement abouti. Localement, notamment en région parisienne[238], les disparités des droits individuels selon la force armée d'appartenance vis-à-vis de l'alimentation sont mal vécues. Comme le Haut Comité l'a souligné dans son 12e rapport, l'harmonisation des droits serait utile pour ne pas entretenir un sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi le personnel militaire.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 à 2019 traduisait une relative amélioration. L'année 2021 se caractérise par une nouvelle dégradation pour les trois armées.

Les principaux griefs évoqués sont :
- le manque de variété ;
- les ruptures de chaîne ;
- les délais d'attente pour les prises de repas estimés trop longs.

Enfin, le domaine de la restauration est resté très conditionné, en 2021, par la crise sanitaire.

Graphique 44 – Qualité du service rendu dans le domaine de la restauration[239] (taux de satisfaction)



Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICoS).
Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace à partir du SI CHEOPS, du SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus trimestriels des formations soutenues et mensuels des ComBdD.

238 Ne bénéficient pas de la gratuité des repas :
- les caporaux-chefs, sous-officiers et officiers de l'armée de l'air rattachés à la formation administrative Air Paris ;
- les officiers de marine affectés à terre (hors bases aéronavales) ;
- les commissaires des armées (à l'exception de ceux affectés au sein d'unités des armées ou des services où la gratuité est ouverte), les officiers de la DGA et les membres du corps du contrôle, ainsi que les ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense.

239 Avertissement : jusqu'à la QSR d'octobre 2015, le domaine restauration hébergement hôtellerie loisirs (R2HL) constituait un seul domaine. Après octobre 2015, il comprend 3 domaines distincts (restauration, hébergement–hôtellerie, loisirs).

3. ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL

La condition militaire est exposée aux évolutions qui parcourent toute la société française : les exigences de conciliation vie professionnelle – vie personnelle, le travail des conjoints, la diversité des formes d'union, les ruptures d'union, les gardes partagées d'enfants, les familles recomposées ou les familles monoparentales sont autant de réalités qui concernent directement de nombreux militaires.
Mieux comprendre les besoins des militaires, notamment lors des mobilités ou face aux sujétions opérationnelles, implique de suivre le plus précisément possible l'évolution de ces réalités.

3.1 SITUATION MATRIMONIALE

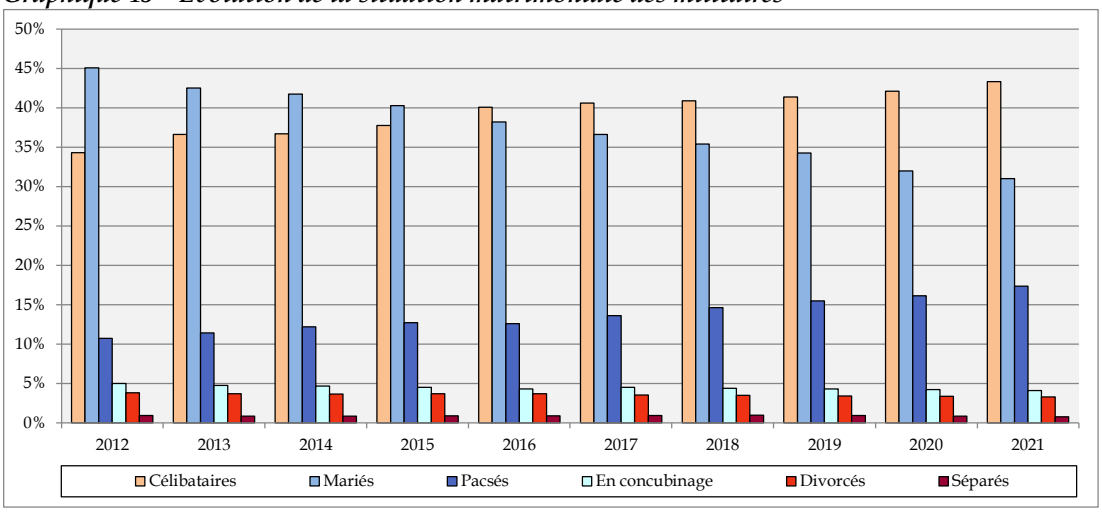
En 2021, au sein de la population militaire, on dénombre 43,3 % de célibataires, 31 % de mariés, 17,4 % de pacsés[240], 4,1 % de concubinages, 3,3 % de divorcés, 0,8 % de séparés et 0,15 % de veufs.

Cette année encore, les militaires célibataires sont plus nombreux que les mariés. Outre l'effet générationnel, cette inversion de tendance peut s'expliquer par la hausse des recrutements qui concerne très majoritairement des militaires du rang jeunes et célibataires.

Sur l'ensemble de la population militaire, 52,4 % des militaires vivent en couple (mariage, pacs, concubinage). Dans les seules armées, le nombre de militaires en couple est élevé, notamment chez les officiers avec un taux de 70,9 % en 2021.

Dans son 11e rapport[241], le Haut Comité soulignait que le nombre de couple de militaires se renforce puisque 56 000 militaires des forces armées (soit environ 17,5 % des militaires) vivaient en couple avec un autre militaire en 2016.

Graphique 45 – Évolution de la situation matrimoniale des militaires



Sources : réponses des forces armées et services à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : tous militaires au 31 décembre de l'année. Terre, marine, air, gendarmerie, SCA, SEO, SID, SSA, DGA.

La part des militaires divorcés ou séparés dans l'ensemble de la population militaire est en hausse tendancielle très mesurée entre 2010 (4,0 %) et 2021 (4,1 %).

En comparaison, au sein de la population française en 2018, 41,3 % des personnes de 15 ans et plus étaient célibataires, 42,5 % étaient mariés et 8,8 % étaient divorcés[242].

Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel comme le montre la partie haute du tableau 99 pour les seules armées de terre, marine et air. En 2021, la proportion de

240 Pacsé : militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.
241 HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 35.
242 Insee, *Tableaux de l'économie française / 3.3 Mariages – Pacs - Divorces*, édition 2020, page 26 et suivantes.

divorcés ou séparés est stable dans les trois armées avec un taux de 1,8 % chez les militaires du rang et équipages, 4,8 % chez les officiers et 5 % chez les sous-officiers et officiers mariniers.
Dans la gendarmerie, la part d'officiers divorcés ou séparés reste élevée avec un taux de 7,6 % en 2021.

Tableau 99 – Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, au sein de la population militaire, par force armée et catégorie de personnel (en %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre, marine, air	**4,4**	**4,0**	**4,0**	**4,1**	**4,2**	**4,0**	**4,0**	**3,9**	**3,7**	**3,7**
Officiers	*4,6*	*4,5*	*4,6*	*4,6*	*4,8*	*4,7*	*4,9*	*4,9*	*4,9*	*4,8*
Sous-officiers et officiers mariniers	*5,8*	*5,5*	*5,5*	*5,8*	*5,9*	*5,7*	*5,5*	*5,5*	*5,3*	*5*
Militaires du rang et équipages	*2,6*	*2,2*	*2,1*	*2,2*	*2,1*	*1,9*	*2,0*	*2,0*	*1,8*	*1,8*
Terre	**4,5**	**3,9**	**3,8**	**3,9**	**3,9**	**3,7**	**3,8**	**3,7**	**3,5**	**3,6**
Officiers	*4,9*	*4,6*	*4,8*	*4,8*	*5,0*	*4,9*	*5,2*	*5,3*	*5,4*	*5,3*
Sous-officiers	*6,4*	*6,0*	*6,0*	*6,3*	*6,6*	*6,1*	*6,2*	*6,2*	*5,9*	*5,6*
Militaires du rang	*2,9*	*2,3*	*2,2*	*2,2*	*2,0*	*1,9*	*2,0*	*2,0*	*1,8*	*1,8*
Marine	**3,6**	**3,6**	**3,6**	**3,7**	**3,6**	**3,6**	**3,5**	**3,4**	**3,3**	**3,1**
Officiers	*3,1*	*3,2*	*3,3*	*3,2*	*3,2*	*3,1*	*3,2*	*3,0*	*2,8*	*2,9*
Officiers mariniers	*4,9*	*4,9*	*4,8*	*5,1*	*4,9*	*5,0*	*4,9*	*4,8*	*4,4*	*4,2*
Équipages	*0,3*	*0,4*	*0,3*	*0,3*	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,3*
Air	**4,8**	**4,7**	**4,8**	**5,0**	**5,3**	**5,1**	**4,8**	**4,8**	**4,7**	**4,4**
Officiers	*4,9*	*5,1*	*5,1*	*5,3*	*5,5*	*5,4*	*5,3*	*5,2*	*5,3*	*5,2*
Sous-officiers	*5,7*	*5,4*	*5,5*	*5,5*	*5,8*	*5,7*	*5,2*	*5,2*	*5,2*	*4,8*
Militaires du rang	*2,8*	*3,1*	*3,3*	*3,8*	*4,1*	*3,7*	*3,6*	*3,5*	*3,2*	*2,9*
Gendarmerie	**5,5**	**5,7**	**5,6**	**5,5**	**5,6**	**5,5**	**5,5**	**5,4**	**5,4**	**5,1**
Officiers	*6,2*	*6,7*	*7,1*	*7,1*	*7,5*	*8,0*	*7,6*	*7,6*	*7,9*	*7,6*
Sous-officiers	*6,3*	*6,5*	*6,5*	*6,3*	*6,3*	*6,2*	*6,2*	*6,0*	*6,0*	*5,7*
Volontaires	*0,2*	*0,2*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires, TAM et gendarmerie au 31 décembre de l'année.

En 2021, le taux de divortialité au sein des armées de terre, marine et air est de 36 %. Cet indicateur montre que pour 100 mariages célébrés, 36 divorces sont prononcés. Il était de 47% en 2020. Pour la gendarmerie ce taux atteint plus de 46,1 % en 2021 contre 62,6 % en 2020.
Ces taux peuvent s'expliquer par la baisse de près de 23 % du nombre de mariages célébrés.

L'écart constaté entre militaires des armées et de la gendarmerie est difficile à interpréter en raison de la différence de structures d'âges entre les deux populations.

En comparaison[243], au sein de la population française en 2016[244], le taux de divortialité était de 55 %[245].

Tableau 100 – Taux de divortialité (en %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre, marine, air	32,5	38,4	35,9	35,0	36,0	47,0	36
Gendarmerie	45,6	45,6	46,4	38,2	42,8	62,6	46,1
Autres	27,3	34,5	35,7	34,1	29,7	30,8	28,4

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires au 31 décembre de l'année. Autres : DGA, SEO, SSA, SCA et SID depuis 2015.
Le taux de divortialité est le rapport, dans l'année, entre le nombre de divorces prononcés et le nombre de mariages contractés.
Commentaire : cet indicateur ne tient pas compte des couples endogames.

243 Insee, *Tableaux de l'économie française / 3.3 Mariages – Pacs - Divorces*, édition 2020, page 27.
244 Jusqu'en 2016, les divorces étaient des décisions de justice prononcées par un juge aux affaires familiales. À partir de 2017, suite à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, les procédures de divorces peuvent également être enregistrées par un notaire. Celles-ci ne figurant pas dans les statistiques de l'Insee, l'année 2016 est la dernière année de « référence ».
245 Soit 128 000 divorces prononcés pour 232 700 mariages célébrés.

Comme il l'évoquait en 2014[246], le Haut Comité reste attentif aux militaires divorcés et séparés. Il considère que les contraintes de mobilité, d'absence prolongée ou d'imprévisibilité de l'activité attachées à l'état militaire doivent pouvoir s'accompagner d'aides appropriées en direction des militaires divorcés et séparés, par exemple dans le cas de la garde alternée ou du droit de visite des enfants.

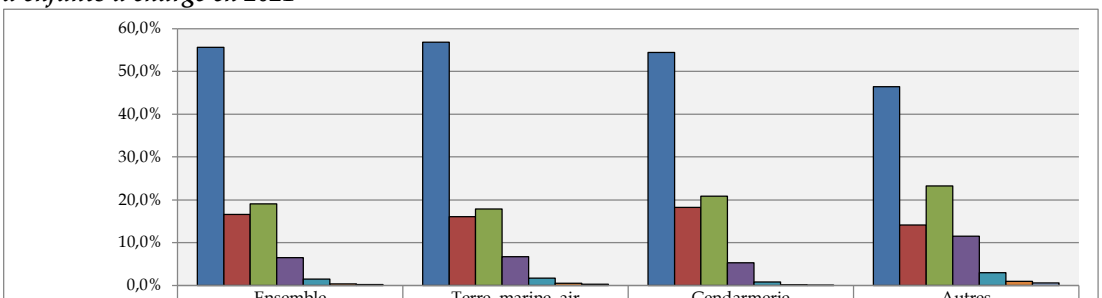
En plus de la deuxième édition du guide des droits financiers du militaire en cas de séparation édité par la DRH-MD[247], le Haut Comité relève avec intérêt les différentes mesures inscrites dans le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, et notamment celle destinée à faciliter le droit de visite et d'hébergement des enfants de militaires célibataires ayant un ou plusieurs enfants[248].

3.2 LES ENFANTS DE MILITAIRES

Dans son 12e rapport thématique[249], le Haut Comité s'est intéressé à la composition des familles de militaires.
Estimer le nombre et l'âge des enfants à charge permet de mieux accompagner les familles lors des mobilités (taille des logements, scolarisation…) et de mettre en place des politiques sociales adaptées (quotient pour les gardes d'enfants, les loisirs…).

Plus d'un militaire sur deux n'a pas ou n'a plus d'enfant à charge. 56,8 % des militaires des trois armées sont dans cette situation, 54,4 % des gendarmes.

Graphique 46 – Répartition des militaires des forces armées et services en fonction du nombre d'enfants à charge en 2021



	Ensemble	Terre, marine, air	Gendarmerie	Autres
Aucun enfant	55,6%	56,8%	54,4%	46,5%
1 enfant	16,7%	16,0%	18,3%	14,2%
2 enfants	19,0%	17,9%	20,9%	23,2%
3 enfants	6,5%	6,7%	5,3%	11,5%
4 enfants	1,5%	1,7%	0,8%	3,0%
5 enfants	0,4%	0,5%	0,2%	1,0%
6 enfants et plus	0,3%	0,3%	0,1%	0,6%

Sources : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.
Champs : enfants à charge fiscale des militaires. Autres : DGA, SCA, SEO, SID, SSA.

En 2021, les enfants de militaires, fiscalement à charge, constituent une population de l'ordre de 349 000 individus. Globalement, près de 60 % des enfants de militaire ont moins de 11 ans et un sur cinq a moins de 3 ans.

246 HCECM, 8e rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.
247 DRH-MD, *Guide des droits financiers du militaire en cas de séparation*, 3e édition, novembre 2019.
248 Mesure 2.3 créant l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH).
249 HCECM, *12e rapport thématique, La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, p. 95 et suivantes.

Tableau 101 – Part d'enfants de militaires par tranche d'âge en 2021

Âge des enfants	Part d'enfants par tranche d'âge
0 à 3 ans	19,4 %
4 à 7 ans	20,5 %
8 à 11 ans	20,2 %
12 à 15 ans	17,1 %
16 à 18 ans	10,2 %
plus de 18 ans	12,6 %

Sources : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.
Champs : enfants à charge des militaires. Autres : DGA, SCA, SEO, SID, SSA.

La fréquentation des crèches de la défense est en légère baisse en 2021 (- 2,5 %) après une période de stabilité observée entre 2017 et 2019. Le nombre d'enfants accueillis en crèches extérieures du ministère régresse également (- 7 %).

Tableau 102 – Évolution du nombre d'enfants de militaires admis dans les crèches de l'IGeSA

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches défense gérés par l'IGeSA	2 241	2 396	2 503	2 533	2 501	2 397	2 336
Nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches extérieures au ministère de la Défense	691	937	936	1 249	1 499	1 455	1 287

Sources : réponse à un questionnaire du Haut Comité.
Champs : enfants de militaires en activité.

3.3 LOGEMENT FAMILIAL[250]

3.3.1 Le logement au ministère des armées

La politique du logement au ministère des armées en direction des militaires vise un double objectif : compenser la mobilité exigée et soutenir les revenus les plus modestes.

Lors de la mesure du moral[251] au 2e semestre 2021, le logement apparait encore parmi les 3 principaux motifs d'insatisfaction chez les militaires des trois armées toutes catégories confondues.

3.3.1.1 Le parc de logements

Le ministère des armées met à la disposition de ses ressortissants un parc de logements domaniaux, pris à bail ou qu'il réserve par convention auprès de grands opérateurs ou de bailleurs sociaux.
En 2021, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 42 118 logements (43 158 en 2020), dont 36 664 en métropole et 5 454 en outre-mer et à l'étranger.

Le volume de logements sociaux représente plus de la moitié (55,6 %) du parc total de logements du ministère en métropole et près de 75 % des logements sous convention de réservation.

Tableau 103 - Parc global de logements du ministère, par catégorie de logement, en métropole, en 2021

Domaniaux	Conventions de réservation		Pris à bail	**Total**
	logement social	logement non social		
8 843	20 396	6 760	665	**36 664**

Source : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.
Champ : métropole.

250 L'hébergement en enceinte militaire des cadres célibataires et célibataires géographiques ainsi que des militaires du rang ne relève pas du logement familial.
251 Cf. § 5 page 50.

En 2021, 79,2 % (77,8 % en 2020) du parc total de logements du ministère en métropole est disponible à la location (parc utile[252]) ; 90 % des logements domaniaux, 75,2 % des logements conventionnés et 100 % des logements pris à bail.
La différence de 21 % entre le parc total et le parc utile s'explique principalement, pour les logements domaniaux, par la durée des procédures de cession des logements qui ne répondent plus aux besoins du ministère et, pour les logements conventionnés, par les logements qui ont été rendus aux bailleurs, pour un tour de bail, faute de trouver un locataire dans les temps impartis.

En 2021, le parc utile compte 34 494 logements (34 774 en 2020, 35 331 en 2019) ; 29 040 en métropole, 4 241 en outre-mer et 1 213 à l'étranger. 37,2 % du parc utile en métropole se situe en Île-de-France (10 794).

Tableau 104 – Répartition du parc utile[236] de logements au ministère des armées, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, en 2021

	Domaniaux	Conventions de réservation	Pris à bail	**Total**
Métropole	7 957	20 418	665	**29 040**
Outre-mer et étranger	2 815	//	2 639	**5 454**
Total	**10 772**	**20 418**	**3 304**	**34 494**

Source : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.
Champ : métropole, outre-mer et étranger.

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit plan « Famille », consacre dans son 4e axe un volet important à l'amélioration du logement familial.

Mesure 4.1 : élargir le parc de logements dans les zones de densification ou de tension locative forte en métropole et dans les outre-mer.
4.1.1 Augmenter de 660 logements l'offre en métropole de 2018 à 2020 et renouveler les conventions arrivant à échéance.
4.1.2. Améliorer l'offre de logements à Mayotte et en Guyane, permettant de disposer de 50 % du parc en domanial dans ces zones.

Mesure 4.2 : améliorer l'état technique du parc de logement domanial.

Mesure 4.3 : ouvrir la colocation défense aux célibataires et célibataires géographiques.

3.3.1.2 L'attribution de logement

L'attribution d'un logement relevant du ministère des armées ne constitue pas un droit.

Depuis la parution de l'instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BL sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole du 6 décembre 2021[253], **tous les militaires[254]** en position d'activité ou de non activité[255] sont éligibles à un logement du parc du ministère des armées.

Les demandes font l'objet d'une cotation, comprenant des points de base et des points supplémentaires.
Les points de base correspondent au motif de la demande.

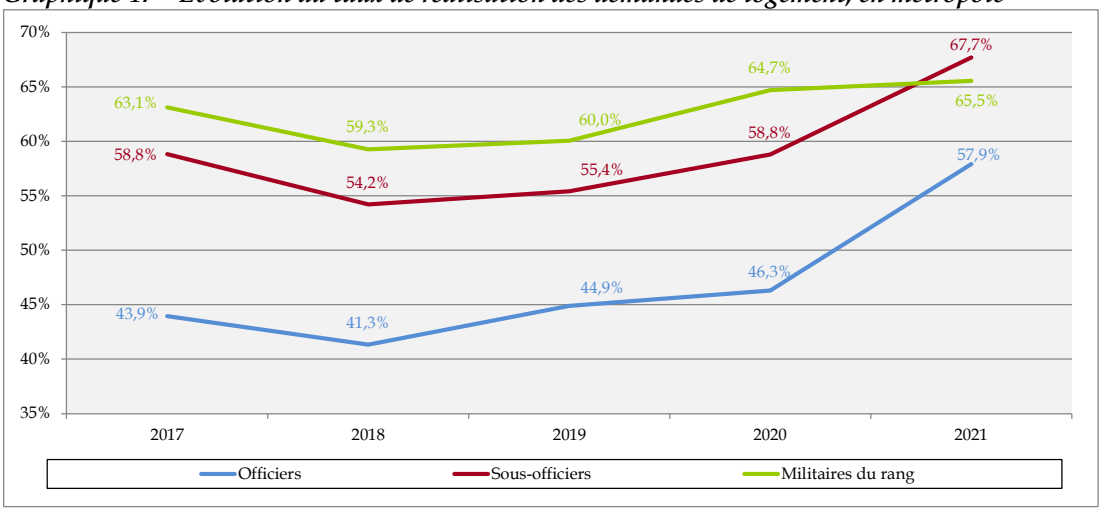
[252] Le parc utile correspond au parc disponible à la location. Les logements conventionnés rendus aux bailleurs (pour un tour de bail) et les logements domaniaux en cours de cession sont retirés du parc inventaire (global).
[253] Les critères d'éligibilité ne sont plus assujettis à des conditions de situation familiale et/ou d'ancienneté.
[254] Hormis durant la période probatoire et à moins de deux ans de la limite d'âge ou de durée des services.
[255] Pour raison de congé de longue maladie ou en congé de longue durée pour maladie ou bien de détachement pour des raisons de service.

Des points supplémentaires peuvent s'additionner aux points de base dans les situations d'handicap (nécessité d'un logement accessible, rapprochement de lieu de soin ou de vie scolaire spécialisé) ou de famille monoparentale.

En métropole, le taux de réalisation[256] des demandes de logement déposées par les militaires s'établit en 2021 à 64,6 % (56,6 % en 2020, 53,5 % en 2019). Il est de 57,9 % pour les officiers, 67,7 % pour les sous-officiers et de 65,5 % pour les militaires du rang.
Ce taux est de 75 % pour les militaires affectés en Île-de-France en 2021[257] contre 70,8 % en 2020.

On observe une amélioration continue du taux de réalisation des demandes de logement en métropole depuis 2019. Cette évolution est particulièrement marquée en 2021 pour les officiers (+ 11,6 points) et les sous-officier (+ 8,9 points).

Graphique 47 – Évolution du taux de réalisation des demandes de logement, en métropole



Source : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.
Champ : métropole.

3.3.2 Le logement au sein de la gendarmerie nationale

La politique du logement au sein de la gendarmerie nationale repose principalement sur les logements concédés par nécessité absolue de service (NAS)[258], qui sont l'un des fondements de l'organisation de la gendarmerie.

La concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) est une condition d'exercice de la disponibilité particulière exigée des officiers et sous-officiers de gendarmerie. Ils ont l'obligation légale et statutaire[259] d'occuper effectivement le logement concédé ; cette obligation résulte également de la permanence du service de la gendarmerie.

Les militaires de la gendarmerie nationale ne bénéficiant pas d'une CLNAS relèvent de la politique du logement du ministère des armées, élaborée et mise en œuvre par la direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE), et sont soumis aux mêmes règles d'éligibilité au logement de répartition que les militaires des armées.

256 Rapport entre le nombre de logements attribués et le nombre de demandes déposées.
257 66,8 % pour les officiers, 83,5 % pour les sous-officiers et 77,6 % pour les militaires du rang.
258 « *Une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate* » (article R2124-65 du code général de la propriété des personnes publiques).
259 Article L4145-2 du code de la défense. Décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie (article 3) et décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie (article 2).

Il s'agit principalement des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTAGN) et des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN).

Au 31 décembre 2021, le parc utile[260] de logements de la gendarmerie est constitué de 76 525 logements (76 180 au 31 décembre 2020), dont 73 514 en métropole et 3 011 en outre-mer. 39,7 % des logements sont domaniaux[261].

Tableau 105- Répartition du parc utile[212] de logements de la gendarmerie, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, au 31 décembre 2021

	Métropole	Outre-mer	**Total**
Logements en caserne domaniale	29 013	1 393	30 406
Logements en caserne locative	33 811	506	34 317
Ensembles immobiliers locatifs hors caserne	1 568	71	1 639
Prises à bail individuelles hors caserne	9 122	1 041	10 163
Total	73 514	3 011	76 525

Source : DGGN, Geaude 2G AI.
Nota : les casernes mixtes (locatives et domaniales) sont comptabilisées avec les casernes locatives.

La moyenne d'âge des logements est de 49 ans dans le domanial et de 28 ans dans le locatif.

En 2015, face à la dégradation du parc immobilier domanial de la gendarmerie, le Gouvernement a mis en œuvre un plan d'urgence pour les années 2015-2020, doté d'une enveloppe annuelle de 70 millions d'euros pour les années 2015 à 2017. Afin de prolonger cet effort, le Gouvernement a mis en place une nouvelle programmation immobilière sur 3 ans[262] (2018-2020). Plus de 100 millions d'euros par an ont été consacrés aux opérations de maintenance immobilière du parc domanial (locaux de service – dont locaux d'hébergement, logements), ainsi qu'à la sécurisation des casernes.

Au titre de la programmation immobilière 2018-2021, 47 projets de construction, extension et/ou réhabilitation ont été programmés et permettent de poursuivre l'effort principalement au profit des logements et des hébergements (amélioration des conditions de vie, sécurisation, économie d'énergie…).

3.4 HÉBERGEMENT

3.4.1 L'hébergement au ministère des armées

Définitions

L'hébergement[263] (*stricto sensu*) est réservé prioritairement aux cadres d'active, célibataires ou célibataires géographiques, officiers, sous-officiers (ou officier mariniers) ou personnels civils des armées, directions et services du ministère des armées. Le service du commissariat des armées est le principal opérateur de la fonction hébergement des cadres.

L'hébergement en caserne[264] (ou casernement) est réservé aux militaires du rang, dans des infrastructures de « milieu » répondant aux besoins et spécificités propres à chaque armée ou service. Il est sous la responsabilité du commandant de formation.

260 Les logements déclassés en locaux de service et techniques (dont locaux d'hébergement) ainsi que les logements déclassés par l'administration centrale (par exemple, pour insalubrité ou dangerosité) ne sont pas comptabilisés.
261 39,5 % en métropole et 46,3 % en outre-mer.
262 Programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale 2018-2020, ministère de l'intérieur, 24 janvier 2018.
263 Exclut le logement familial et l'hébergement en caserne (ou casernement) des militaires du rang lorsqu'il est resté à la main du commandement de formation et n'a pas été transféré au GSBdD, tout comme les locaux de service, l'hébergement des élèves en école et l'hébergement au sein des hôpitaux d'instruction des armées.
264 L'hébergement hors casernement des militaires du rang est possible lorsque l'offre en casernement fait défaut, sous certaines conditions définies en liaison avec les armées, directions et services (ancienneté de services…).

Dans le cadre de la politique interarmées[265], l'octroi d'un hébergement constitue :
- une obligation pour les militaires du rang et les volontaires[266] ;
- une offre pour les sous-officiers célibataires de moins de 15 ans de services ;
- une faculté pour le reste du personnel en compensation des sujétions liées au statut militaire, au titre de la condition militaire ou de la politique sociale des armées (par exemple, pour accompagner le célibat géographique).

L'attribution d'un local d'hébergement n'en procure pas la jouissance privative et personnelle.
Les occupants sont donc exonérés de la taxe d'habitation, des taxes d'enlèvement des ordures ménagères et, au besoin, de la contribution à l'audiovisuel public.
Cette mise à disposition est réalisée à titre gratuit. Elle donne éventuellement lieu au paiement de prestations accessoires[267] par les occupants, hormis s'ils sont militaires du rang ou volontaires[268].

Sans comptabiliser les places d'hébergement de militaires du rang gérées directement par les formations des armées (de l'ordre de 35 000 dans l'armée de terre), le ministère des armées dispose au 31 décembre 2021 de 43 571 places d'hébergement dont 30 268 pour les cadres et 13 303 pour les militaires du rang.

Concernant l'hébergement des cadres, de nouvelles capacités sont offertes en 2021 sur le site de Saint-Germain-en-Laye (150 places en avril 2021). Elles sont complétées par la mise aux normes d'un bâtiment sur le site de Montlhéry (41 lits en juin 2021).
L'offre d'hôtellerie des résidences Raspail (50 places) et Descartes (20 places) à Paris est gérée par l'IGeSA.

Tableau 106 - Capacités d'hébergement au ministère des armées, au 31 décembre 2021

	Métropole (hors Île-de-France)	Île-de-France(*)[269]	Outre-mer et étranger	**Total**
Hébergement des cadres	24 127	4 812	1 329	30 268
Hébergement des MDR géré par le SCA/GSBdD	11 996	1 125	182	13 303
Total	36 123	5 937	1 511	**43 571**

Sources : SCA/cartographie 2H 2021 et rapport d'activité 2021 du bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France (BIHRIF).
Champ : bâtiments actifs[270] et capacités d'hébergement à la disposition du BIHRIF[271] au 31 décembre 2021, hors casernements gérés par les formations, hors hébergements opérationnels (MCD…), de stagiaires et élèves (dans les centres de formation, en écoles) et au sein des HIA.
(*) La zone Île-de-France correspond au périmètre du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) d'Île-de-France, créé le 1er septembre 2020[272], qui comprend 7 pôles : Paris École militaire, Saint-Germain-en-Laye, Versailles, Vincennes, Villacoublay, Montlhéry et Arcueil-Vanves-Paris.

265 Lettre n° D16-006111/DEF/EMA/PERF/PILSTRAT/NP du 09 juin 2016 relative à la politique interarmées du soutien – hébergement et hôtellerie.
266 Instruction n° 201710/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 4 novembre 2005, modifiée, d'application du décret relatif à la discipline générale militaire, article 15 « résidence des militaires ».
267 Nettoyage des locaux, lavage des draps…
268 Les militaires du rang et volontaires hébergés en casernement qui demandent, pour convenance personnelle, à être hébergés en bâtiment cadre perdent le droit à la gratuité totale et doivent s'acquitter des prestations accessoires (note n° D-13-006896/DEF/EMA/RH/BFM/NP du 14 juin 2013).
N'assurant pas eux-mêmes l'entretien de leurs chambres, les militaires techniciens de l'air (MTA) s'acquittent d'une redevance entretien (note n° 30648/DEF/DCCA/REST 1 du 3 août 1998).
269 Les critères d'éligibilité sont décrits dans la note annuelle de cadrage du Bureau Interarmées de l'Hébergement en Région Ile-de-France (BIHRIF), n° 501689/ARM/EMZD PARIS/BIHRIF/NP du 03 juin 2021.
270 La capacité d'hébergement (bâtiments actifs) est nécessairement fluctuante et inférieure à la capacité globale. La disponibilité de bâtiments ou chambres peut être entravée, de façon temporaire ou définitive, par leur état physique, des travaux de rénovation, des cessions en cours…
271 Le volume de lits à la disposition du BIHRIF (4 742 lits) est inférieur à la capacité existante (5 865 lits) en raison de chambres réservées pour les astreintes ou les services particuliers et de chambres indisponibles pour réfection ou problème technique.
272 Décision n° 1645/ARM/DCSCA/DIR relative à la création du groupement de soutien de la base de défense d'Île-de-France du 25 juin 2020.

Dans le cadre du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit plan « Famille », décidé en 2017, la mesure 6.2 (améliorer les conditions d'hébergement) consiste *« à améliorer et augmenter de 410 places*[273] *l'offre d'hébergement en Île-de-France. […].*

La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 fait de l'amélioration du « quotidien du soldat » un axe structurant de l'action des armées. Cette orientation se traduit notamment par le déploiement d'un plan d'amélioration des conditions d'hébergement en enceinte militaire (casernement), en métropole et outre-mer, des militaires du rang et des cadres célibataires ou célibataires géographiques.
Les objectifs du programme visent principalement à améliorer la qualité des bâtiments (travaux de réhabilitation) et à augmenter les capacités d'hébergement (travaux de constructions neuves).

Le programme « hébergement » représente un investissement de près de 1,2 milliard d'euros sur la période 2019 – 2025 et prévoit la réhabilitation et la mise à niveau d'environ 21 000 ensembles existants ainsi que la construction de 9 000 nouveaux ensembles d'hébergement[274].

3.4.2 L'hébergement dans la gendarmerie

La gendarmerie est responsable de sa propre politique d'hébergement et des moyens qu'elle y alloue.

Les militaires de la gendarmerie nationale, autres que les volontaires, qui ne bénéficient pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) peuvent, à leur demande, disposer d'un local d'hébergement[275].
L'occupation des locaux est gratuite. Toutefois, l'occupant d'un local d'hébergement doit s'acquitter des prestations accessoires (charges et consommations individuelles : eau chaude, éclairage, chauffage…).

Les gendarmes adjoints volontaires (GAV) ou aspirants de gendarmerie issus du volontariat sont hébergés en célibataire par l'État. Ils ne sont pas éligibles à la concession de logement.
La gratuité d'occupation des locaux s'étend aux prestations accessoires (charges et consommations individuelles), qui incombent aux formations[276].

L'hébergement des militaires est réalisé dans des locaux spécifiques lorsque les casernes en disposent. À défaut, les logements en caserne, déclassés en locaux de service, sont destinés à l'hébergement des militaires de la gendarmerie ne bénéficiant pas d'une CLNAS.

Au 31 décembre 2021, la gendarmerie dispose au total de 18 665 places d'hébergement (18 382 en 2020).

Tableau 107 – Capacités d'hébergement dans la gendarmerie, au 31 décembre 2021

	Métropole	Outre-mer	**Total**
Nombre de places d'hébergement	17 549	1 106	18 655

Source : DGGN, Geaude 2G AI.
Nota : places d'hébergement au sein d'une structure d'hébergement ou d'un logement déclassé.

[273] Perte de 190 places au cercle de Croÿ (nouvelle dévolution en espace de bureaux) et livraison de 600 places.
[274] Comité directeur du programme hébergement n° 10, note n° 0001D22009401/ARM/SGA/DPMA/DFP du 25 mai 2022.
[275] Circulaire n° 47000/GEND/DSF/SDIL/BBR du 15 septembre 2015 relative à l'hébergement des personnels militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires, ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service. L'hébergement est précaire et reste limité dans le temps et l'espace.
[276] Circulaire n° 48000/GEND/DSF/SDIL/BBR du 24 mai 2012 relative à l'hébergement des volontaires dans les armées servant au sein de la gendarmerie nationale.

Des travaux de rénovation de locaux d'hébergement (amélioration des performances thermiques, mises aux normes électriques, réfection de pièces humides…) ont été engagés au titre de la programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale 2018-2020.

Afin de faire face à l'épidémie de la Covid-19 et de redresser durablement l'économie française, le Gouvernement a annoncé, le 3 septembre 2020, la mise en place d'un plan de relance économique de la France 2020-2022[277], « France Relance », de 100 milliards d'euros comprenant 3 priorités : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.
Le pilier « écologie » comporte un volet « rénovation énergétique des bâtiments publics de l'État », pour lequel les ministères des armées et de l'intérieur ont présenté des projets.

Par exemple, les projets retenus permettront la rénovation énergétique de logements et d'hébergements au sein du ministère des armées et de la gendarmerie nationale.

4. ACTION SOCIALE

4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'action sociale des armées (ASA), complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, intervient dans trois domaines principaux : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les vacances et les loisirs.

Depuis juin 2020, le réseau de l'action sociale connait une nouvelle organisation en deux niveaux :
- le niveau territorial avec des centres territoriaux de l'action sociale et des centres d'action sociale d'outre-mer ;
- le niveau local, comprenant des antennes d'action sociale implantées dans leur champ territorial de compétences.

Sous l'impulsion du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires ainsi que de la poursuite du plan d'amélioration de la condition du personnel, le budget avait augmenté de plus de 3 % entre 2016 et 2017, puis de 12 % entre 2017 et 2018 passant de 131,4 M€ à 147 M€.
Depuis 2018, le budget consacré à l'action sociale est en baisse ; avec un budget de 135,1 M€ en 2021, l'année a été marquée par une nouvelle inflexion à la baisse (- 1,5 %) par rapport à 2020. La gestion 2021 est marquée par un recul du montant consenti sur le titre 5 – infrastructure[278] (- 2,3 M€).

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2021, d'environ 375 € par agent. En 2019 et 2020, ce montant s'élevait respectivement à 402 € et 380 €.

Tableau 108 - Évolution du budget consacré à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales des agents (en M€)

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
154,0	152,6	141,6	136,1	136,3	127,5	131,4	147,0	145,8	137,2	135,1

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives) et rapport social unique 2021.
Champ : budget de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, les crédits d'investissement et les crédits de fonctionnement, hors rémunérations et charges sociales des agents.

Ces 135,1 M€ comprennent notamment, hors investissements et dépenses de personnel, le budget prévisionnel alloué aux prestations sociales qui s'élève pour l'année 2021 à 110,4 M€ (tout comme

[277] Source : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/dossier-presse-plan-relance.pdf.

[278] Les crédits d'infrastructure du titre 5 portent sur les opérations relevant de :
- l'adaptation capacitaire (AC), qui vise à créer ou à adapter la capacité d'un bâtiment (extension, transformation, réutilisation, …) ;
- la maintenance lourde (ML), qui participe au maintien en condition du bâtiment (au contraire d'une opération d'adaptation capacitaire, une opération ML ne modifie pas la destination de l'ouvrage, mais concourt simplement à le remettre à niveau ou en conformité règlementaire).

en 2020), ainsi répartis : 25,9 M€ pour les actions sociales (dont la protection sociale complémentaire), 22,9 M€ pour les vacances et loisirs, 28,4 M€ pour la garde d'enfants, 6,7 M€ pour le soutien social, 4,5 M€ pour les aides individuelles, 4,7 M€ pour le soutien aux structures ASA, 3,1 M€ pour la mobilité et le logement et 10.9 M€ pour le soutien du réseau social.

4.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS

Cette année encore, le Haut Comité a souhaité isoler les données propres aux militaires dans les domaines du soutien à la vie professionnelle et du soutien à la vie personnelle et familiale.

L'année 2021 est marquée[279], à l'instar des trois précédentes années, par la consolidation du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, avec notamment :

- le lancement du groupe de travail plan Famille « guide pour les familles touchées par le handicap » ;
- l'accès gratuit pour tous les personnels à la plate-forme *yoopies*[280] ;
- l'ouverture de crèches (micro-crèche de Calvi, crèche de Mérignac…) ;
- le lancement de l'espace petite enfance IGEsA[281] ;
- …

4.2.1 Soutien à la vie professionnelle

Le soutien à la vie professionnelle comprend :

- l'accompagnement des transitions professionnelles (prêts d'accession à la propriété ou pour financement de travaux, aide à la reconnaissance d'une nouvelle garnison, …) ;
- l'accompagnement des ressortissants confrontés à des problématiques familiales ou de santé ;
- le soutien des familles de militaires en mission.

Entrent également dans ce domaine les prestations éducation, les aides familiales et ménagères à domicile et certains secours ou prêts sociaux.

En 2021, 1 910 militaires (2 036 en 2020 et 3 229 en 2019) ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 52 % sont de l'armée de terre, 21 % de l'armée de l'air et de l'espace, 9 % de la marine, 8 % de la gendarmerie et 5 % des directions et services.

Les montants accordés des prêts et prestations de l'agrégat « soutien à la vie professionnelle » sont en baisse de 0,94 M€ (- 6 %) entre 2020 et 2021 ; ce constat trouve principalement sa genèse dans la situation des prêts habitat et travaux[282] affichant un montant accordé en recul.

[279] Source : plan Famille quatre ans après, point d'étape - décembre 2021.

[280] Plate-forme de services (https://yoopies.fr/) d'aide à domicile permettant de trouver une solution adaptée aux besoins tels que : garde d'enfants, soutien scolaire, babysitting, aide aux séniors, garde d'animaux ou ménage…

[281] L'IGEsA assure la gestion de structures petite enfance en métropole et outre-mer. Ces établissements accueillent des enfants, âgés de 2 mois ½ à moins de 6 ans (selon les établissements), dont des jeunes enfants atteints de handicaps ou de maladies chroniques.

[282] Il se compose du prêt d'accession à la propriété (d'un montant maximum de 30 000 euros) et du prêt de financement de travaux (d'un montant maximum de 13 000 euros lors de travaux réalisés par un professionnel et 5 000 euros lors de travaux réalisés à titre personnel).

Tableau 109 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité de 2016 à 2021 (en K€)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre	10 227,4	11 108,0	12 352,6	11 279,2	6 216,6	6 735,3
Marine	3 163,6	3 183,9	3 692,5	2 589,7	1 631,8	1 443,8
Air	3 640,6	2 645,0	3 437,3	3 153,9	2 472,0	2 046,0
Gendarmerie	4 281,1	3 435,3	3 975,6	3 030,7	2 341,0	1 807,3
Autres(*)	220,4	615,6	520,2	653,9	593,2	438,6
Non renseigné	-	-	-	-	1 273,9	1 1114,1
Total	**21 533,2**	**20 987,8**	**23 978,2**	**20 707,5**	**14 528,6**	**13 585,3**

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, SIAS et IGeSA).
Champ : militaires en activité des forces armées et services.
(*) EMA, SSA, DGA, autres services.

4.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale

Le soutien à la vie personnelle et familiale comprend :

- l'accompagnement de ressortissants confrontés à des problématiques de santé ;
- le soutien aux familles endeuillées ;
- les aides liées aux restructurations ;
- la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- la garde d'enfants en horaires atypiques.

Font aussi partie de ce domaine certains secours ou prêts sociaux.

Le montant des prestations versées dans le domaine du « soutien à la vie personnelle et familiale » est en hausse de 2,5 M€, soit + 23 %. Cela s'explique principalement par la hausse du nombre de bénéficiaires (23 788 en 2021 contre 18 847 en 2020) et également par l'évolution des montants accordés.

Tableau 110 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité de 2016 à 2021 (en K€)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre	4 652,7	5 888,0	8 281,5	7 369,6	5 402,1	7 202,7
Marine	1 355,6	1 764,2	2 081,0	2 395,8	1 530,5	1 857,9
Air	1 466,9	1 439,8	2 256,1	1 934,1	1 410,9	1 706,2
Gendarmerie	1 803,8	1 547,3	2 468,6	2 109,8	1 922,6	2 089,5
Autres(*)	331,0	559,1	798,6	691,2	715,9	654,3
Total	**9 610,0**	**11 198,4**	**15 885,8**	**14 500,5**	**10 982,2**	**13 510,2**

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, SIAS et IGeSA).
Champ : militaires en activité des forces armées et services.
(*) EMA, SSA, DGA, autres services.

La PSAD a succédé, courant 2015, au chèque emploi service universel (CESU) défense[283].
Cette prestation est notamment destinée à soutenir le conjoint du militaire absent du foyer pour des raisons opérationnelles, ainsi que les personnes fiscalement à sa charge. Les critères de durée de l'absence et le quotient familial déterminant le barème d'attribution des montants ont été réévalués pour les départs postérieurs au 31 août 2016.

Entre 2020 et 2021, le nombre de PSAD accordées a augmenté de 4 916 à 6 003 attributions, soit une hausse de 22 % sur la période.

[283] HCECM, 10e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016, p. 57 et pp. 130 et s.

Tableau 111 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2015

	CESU défense	PSAD						
	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Terre	2 308	1 319	1 914	4 772	5 735	4 106	2 679	3 272
Marine	1 157	591	743	867	1 460	1 466	949	1 245
Air	673	562	934	1 312	1 642	1 052	619	722
Gendarmerie	304	185	283	662	780	643	503	563
Autres(*)	85	106	133	234	527	29	166	201
Total	**4 527**	**2 763**	**4 007**	**7 847**	**10 144**	**7 566**	**4 916**	**6 003**

Source : DRH-MD/Action sociale (système SIAS).
Champ : militaires en activité des forces armées et services.
(*) EMA, SSA, DGA, autres services.

4.2.3 Vacances et loisirs

En 2021, 23,4 M€ ont été consacrés aux aides relatives aux vacances et aux loisirs dont une partie correspond à la subvention de bon fonctionnement versée par le ministère à l'IGeSA. Ces dépenses permettent d'accorder aux militaires des réductions tarifaires calculées en fonction du quotient familial.

L'année 2021 est marquée par une très légère hausse de 1,5 % du nombre de personnes accueillies (après une baisse de 33 % en 2020). Le contexte sanitaire a eu un impact significatif sur la fréquentation des établissements de vacances en 2020 et 2021.

Tableau 112 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montant total (en M€)	23,1	22,0	21,8	20,2	19,9	20,4	22,5	20,4	23,0	23,4
Nombre de personnes accueillies	82 350	88 106	81 578	81 625	81 383	81 541	72 598	68 989	46 495	47 113

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives) et rapport social unique 2021.
Champ : personnel civil et militaire bénéficiaire et enfants des ressortissants.

4.2.4 Endettement et surendettement

Le Haut Comité ne dispose pas des taux d'endettement et de surendettement[284] des militaires.
Il s'intéresse à ces réalités à travers l'activité de l'action sociale en étant conscient que le nombre de prestations sociales ne couvre qu'une partie du phénomène, certains militaires préférant faire appel à leur famille ou à des structures hors défense.

Entre 2021, si le nombre d'interventions liées à l'endettement augmente par rapport à 2020 (+ 30,3 %), il retrouve un niveau similaire à celui constaté antérieurement à la crise Covid-19.
Les montants accordés dans le cadre de l'endettement s'accroissent ainsi de près de 27,6 % entre 2020 et 2021.

[284] Selon les définitions en vigueur au sein de l'action sociale, le militaire qui ne dispose pas de ressources suffisantes pour assumer les dépenses quotidiennes de sa famille ou qui rencontre un déséquilibre financier passager ne lui permettant pas de dégager un revenu disponible pour faire face aux dépenses imprévisibles de la vie courante peut obtenir des prestations sociales pour **endettement**. Lorsque la situation financière du militaire se dégrade de façon structurelle et durable (usage excessif de crédits ou diminution involontaire des revenus liée au chômage, à une séparation, une maladie, un accident, etc.), l'endettement peut se transformer en **surendettement**.

Tableau 113 – Endettement : évolution du nombre et du montant (en K€) des prestations sociales réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de prestations	1 891	1 685	1 714	1 620	1 625	1 581	1 569	1 561	1 194	1 712
Montants accordés	2 012,3	1 771,1	1 728,4	1 630,6	1 466,6	1 423,1	1 535,2	1 679,0	1 157,3	1 599,2

Source : DRH-MD/Action sociale (système Meryon, secours et prêts sociaux).
Champ : militaires des forces armées.
Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

Entre 2020 et 2021, le nombre de prestations sociales pour surendettement augmente (+ 35,3 %). En parallèle, les montants accordés s'accroissent (+ 20,7 %). Là encore, les données retrouvent leur niveau d'avant crise sanitaire.

Tableau 114 – Surendettement : évolution du nombre et du montant (en K€) des prestations sociales réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de prestations	1 067	1 136	1 078	881	820	748	716	652	490	663
Montants accordés	987,2	1 033,6	887,8	735,9	631,8	631,4	638,9	645,5	538,6	650,2

Source : DRH-MD/Action sociale (système Meryon, secours et prêts sociaux).
Champ : militaires des forces armées.
Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

La tendance haussière constatée en 2021 pour les secours s'explique par des consommations 2020 en retrait, année durant laquelle les ressortissants ont pu éprouver des difficultés à conduire leurs démarches auprès du réseau de l'action sociale.

5. PROTECTION SOCIALE

5.1 CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle de trois ministères : affaires sociales, budget et armées (SGA/DRH-MD).
Dans son 13e rapport thématique, le Haut Comité a rappelé l'importance du maintien des spécificités fonctionnelles de la CNMSS tout en soulignant l'attachement de la communauté militaire à son existence[285].

Dans son 14e rapport thématique consacré aux pensions militaires de retraite[286], le Haut Comité a de nouveau évoqué l'intérêt de l'existence de la CNMSS : il a notamment souligné que la gouvernance de la CNMSS, adaptée aux particularités de l'état militaire, pourrait utilement inspirer la réflexion sur la gouvernance d'un système universel de retraite respectueux des objectifs de défense auxquels contribuent les pensions militaires.

En 2021, la CNMSS protège, en France et à l´étranger, 797 371 assurés (400 355 assurés d´active, 164 210 retraités et 232 806 ayants droit).

5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1er janvier 2018, l'État participe à la protection sociale complémentaire des militaires au travers du référencement de quatre organismes qui sont actuellement : Unéo, Jonxio (ex-Tégo), Intériale et Harmonie Mutuelle.

[285] HCECM, 13e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, pp. 80 et suivantes.
[286] HCECM, 14e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite*, juillet 2020, p. 63 et suivantes.

La pluralité du référencement a conduit à la fin du prélèvement automatique sur la solde des contributions individuelles reversées par l'État à Unéo, en juillet 2018. Le Haut Comité constatait, fin 2018, que le multi-référencement ne s'était pas traduit par une amélioration de la proportion des militaires souscrivant une complémentaire santé : 20 % des affiliés de la CNMSS ne disposent d'aucune complémentaire santé identifiée par la CNMSS.

En 2021, tout comme en 2020, cela concernerait toujours 18 % des militaires en activité, 27 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 26 % des conjoints ou enfants de militaire affiliés à la caisse.

Tableau 115 – Part de la population affiliée à la CNMSS disposant d'une complémentaire santé identifiée par la CNMSS

	Population totale des affiliés de la CNMSS				Assurés en activité	Ayants droit d'assurés
	Population totale	18 à 25 ans	26 à 35 ans	+ de 35 ans	Population totale	Population totale
2018	80 %	68 %	81 %	90 %	82 %	72 %
2019	80 %	70 %	79 %	90 %	80 %	73 %
2020	82 %	73 %	81 %	92 %	82 %	74 %
2021	82 %	73 %	81 %	92 %	82 %	74 %

Source : CNMSS, traitement HCECM.
Champ : au 31 décembre de chaque année.

Le Haut Comité s'inquiète de ces évolutions qui fragilisent la protection sociale complémentaire des militaires. Cela l'a conduit, à l'occasion de son 13e rapport thématique, à recommander de renforcer l'aide apportée par l'État à la protection des militaires et de leurs proches.

Observant que la loi de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant à « *redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels* », il invitait, *a minima*, à aligner le régime des militaires sur celui qui sera dessiné par la future ordonnance et, *a maxima*, à repenser le système de participation de l'État selon une logique proche de celle qui s'impose aux employeurs privés.

Dans le cadre du déploiement de l'ordonnance[287] relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics, et en application du décret[288] relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État, les militaires bénéficient depuis le 1er janvier 2022 du versement d'un forfait mensuel de 15 euros[289].

6. AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense[290], placés pour emploi auprès d'autorités militaires qu'ils conseillent, assurent, au sein des armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale, qui le souhaitent. Ils participent, aux côtés des autorités militaires, à leur soutien moral. Le Haut Comité a noté l'importance de leur présence dans son 13e rapport thématique[291].

Les aumôneries sont organisées par culte et relèvent de l'état-major des armées (EMA) pour leur emploi et les questions relatives à leur organisation. La direction centrale du service du commissariat des armées (DCSCA) est l'organisme central chargé de la gestion et de l'administration des aumôniers militaires d'active et de réserve et des aumôniers civils de la défense.

287 Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.
288 Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État.
289 Cf. page 129.
290 Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.
291 HCECM, 13e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, p. 30.

En 2021, les aumôneries comptent 211 aumôniers (204 en 2020 et 202 en 2019) répartis en 133 aumôniers du culte catholique, 31 du culte musulman, 33 du culte protestant et 14 du culte israélite.

Les aumôneries s'appuient également sur 67 réservistes opérationnels et citoyens (71 en 2020 et 2019), 32 catholiques, 3 musulmans, 20 protestants et 12 israélites, lesquels, en 2021 et au total, ont servi 2 625 jours (39 jours en moyenne par réserviste contre 35 en 2020).

Les quatre aumôniers militaires en chef sont chargés d'organiser et de superviser l'activité des aumôniers de leur culte respectif. Ils s'appuient sur les aumôniers en chef adjoints pour les activités du culte propres à une armée ou à la gendarmerie nationale et sur les aumôniers de zone de défense pour les activités du culte au sein des organismes des armées et formations rattachées. Ils conseillent le CEMA et l'EMA et assurent la liaison entre les autorités militaires et les autorités religieuses.

Ils sont nommés par le ministre des armées sur proposition des autorités reconnues de leur culte. Ils proposent la nomination des autres aumôniers et leur confèrent les pouvoirs religieux qui se rattachent à leur fonction.

Les aumôniers exécutent également leurs missions sur tout type de théâtre d'opérations extérieures.

Les aumôniers militaires servent en vertu d'un contrat[292]. Pour souscrire un tel contrat, les candidats doivent suivre préalablement, depuis 2019[293], une formation civile et civique sanctionnée par la délivrance d'un diplôme.

Les aumôniers militaires détiennent le grade unique d'aumônier militaire, sans correspondance avec la hiérarchie militaire générale.

Les contrats des aumôniers militaires sont à durée déterminée et renouvelables jusqu'à la limite d'âge du grade d'aumônier militaire.

Le contrat initial, d'une durée de trois ans, ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois. Les contrats ultérieurs sont souscrits pour une durée de deux ans minimum et huit ans maximum.

L'avancement dans les échelons du grade d'aumônier militaire a lieu à l'ancienneté.

En moyenne, la rémunération des aumôniers est comparable, sur l'ensemble de leur carrière, à celle d'un capitaine. Statutairement, ils ne peuvent pas aller au-delà de l'indice de solde équivalent à celui d'un lieutenant-colonel (premier échelon).

La modification du décret relatif aux aumôniers militaires visant à la création d'un échelon spécial et d'un échelon dont la référence indiciaire est celle du 5e échelon des capitaines a été publiée en juillet 2019[294].

[292] DCSCA, *Mémento RH et soutien des aumôniers des armées*, juin 2018.

[293] Décret n° 2019-587 du 13 juin 2019 modifiant le décret n° 2017-756 du 3 mai 2017 relatif aux aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires et à leur formation civile et civique.

[294] Décret n° 2019-711 du 4 juillet 2019 modifiant le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire ..... *page 180*

2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire ..... *page 184*

3. Auditions du président du Haut Comité par la représentation nationale ..... *page 186*

4. Principales évolutions législatives et réglementaires ..... *page 188*

5. Recrutement externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État ..... *page 196*

6. Mise en œuvre du plan Famille ..... *page 200*

ANNEXE 1

ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXE 1

ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

Article L4111-1

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées et formations rattachées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution.

La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, les conditions de départ des forces armées et formations rattachées ainsi que les conditions d'emploi après l'exercice du métier militaire.

Un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire établit un rapport annuel, adressé au Président de la République et transmis au Parlement. La composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et ses attributions sont fixées par décret.

Article L4124-1

[…]
Une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.
[…]

Article L4126-9

Les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la défense et de l'intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.

Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

Article D4111-1

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.

Article D4111-2

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

Article D4111-3

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de neuf membres nommés par décret du Président de la République :

1. Un membre du Conseil d'État, président, et un vice-président également membre du Conseil d'État ;
2. Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
3. Quatre personnalités civiles qualifiées, sur le rapport du Premier ministre ;
4. Deux officiers généraux en deuxième section, sur le rapport du ministre de la défense.

Article D4111-4

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.

Article D4111-5

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

Article D4111-6

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du corps militaire 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.

Article D4111-7

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.

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

Cf. décret du 2 septembre 2022.

PRÉSIDENTE

Madame Catherine de Salins
Conseillère d'État,
Présidente adjointe de la section de l'administration du Conseil d'État

VICE-PRÉSIDENT

Monsieur Terry Olson
Conseiller d'État,
Président de la Cour administrative d'appel de Versailles

MEMBRES

Madame Isabelle Delarbre
Administratrice de sociétés, Senior advisor supply chain

Madame Élisabeth Grosdhomme
Dirigeante de Paradigmes et cætera, société d'étude et de conseil spécialisée en prospective et innovation

Monsieur Yves d'Hérouville
Président de l'Institut des dirigeants d'associations et fondations

Madame Cécile Wendling
Directrice de la stratégie de sécurité, de l'anticipation des menaces et de la recherche pour le Groupe AXA

Monsieur Jean-Luc Tavernier
Directeur général de l'Insee (membre de droit)
Représenté par ***Monsieur Pascal Rivière***
Chef de l'inspection générale de l'Insee

Général d'armée (2e section) Jean-Philippe Margueron
Ancien inspecteur général des armées
Conseiller maître (H) en service extraordinaire à la Cour des comptes

Général de corps d'armée (2e section) Jean-Marc Descoux
Ancien commandant de la gendarmerie d'outre-mer

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Frédéric Maigne

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Commandant Grégoire Chabanis
Commandant Vincent Horter
Chef d'escadron Florence Pélardy
Adjudant-chef Cyril Patry

ANNEXE 3

AUDITIONS DU PRÉSIDENT DU HAUT COMITÉ PAR LA REPRÉSENTATION NATIONALE

ANNEXE 3

AUDITIONS DU PRÉSIDENT DU HAUT COMITÉ PAR LA REPRÉSENTATION NATIONALE

Les travaux du Haut Comité sont remis au Président de la République et transmis au Parlement.

Les constats posés depuis 2006 par la Haut Comité d'évaluation de la condition militaire conduisent régulièrement le président du Haut Comité à être auditionné par des parlementaires sur des sujets ayant trait à la condition militaire.

En dehors des remises officielles du 16e rapport thématique (2022) et de la revue annuelle de la condition militaire (2021), le président du Haut Comité a été sollicité à quatre reprises par des parlementaires entre janvier à décembre 2022 :

- audition sur le thème du 15e rapport thématique,
  Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 18 janvier 2022.

- audition sur le thème du 16e rapport thématique,
  Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 28 septembre 2022.

- audition dans le cadre du rapport spécial budget opérationnel de la défense (loi de finance 2023),
  Assemblée nationale, commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, le 28 septembre 2022 ;

- audition dans le cadre du rapport pour avis du projet de loi de finances pour 2023 pour les crédits de la mission Défense consacrés au soutien et à la logistique interarmées
  Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 28 septembre 2022

ANNEXE 4

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

ANNEXE 4

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE 15e RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE

(du 1er août 2021 au 31 juillet 2022)

Loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021
Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022

Statut

Décret n° 2021-1761 du 22 décembre 2021 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux militaires du rang, aux militaires du rang de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et aux aspirants

Le décret modifie divers décrets fixant les indices de solde de certains militaires non officiers. Sont concernés les premiers échelons des grades de soldat, caporal, caporal-chef et aspirant.

Arrêté du 30 novembre 2021 relatif aux normes médicales d'aptitude applicables aux commissaires des armées, aux aumôniers militaires et au personnel militaire rattaché au corps des commissaires des armées

Rémunérations et indemnités

Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Le décret augmente à compter du 1er octobre 2021 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 309 (soit indice brut 244), à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367.

Décret n° 2021-1525 du 25 novembre 2021 modifiant le décret n° 76-1191 du 23 décembre 1976 portant création d'une prime de service et d'une prime de qualification en faveur des sous-officiers

Le décret confère au ministre de l'intérieur, conjointement avec les ministres chargés du budget et de la fonction publique, la compétence pour déterminer, pour la gendarmerie nationale, le contingent de la prime de qualification prévue à l'article 2 du décret n° 76-1191 du 23 décembre 1976.

Décret n° 2021-1564 du 2 décembre 2021 étendant à la gendarmerie nationale l'application du décret n° 2015-1861 du 30 décembre 2015 modifiant le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires

Le décret étend aux militaires de la gendarmerie nationale les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence outre-mer et à l'étranger applicables aux militaires du ministère des armées depuis le 1er janvier 2016.

Décret n° 2021-1636 du 13 décembre 2021 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées

Le décret a pour objet d'attribuer la prime de qualification de praticien certifié instituée par le décret n 2004-537 du 14 juin 2004 à l'ensemble des médecins principaux, pharmaciens principaux, vétérinaires ou chirurgiens-dentistes principaux.

Décret n° 2021-1685 du 16 décembre 2021 relatif à l'indemnité spécifique de haute responsabilité de certains militaires relevant du ministre chargé de la mer

Le décret étend le bénéfice de l'indemnité spécifique de haute responsabilité instituée par le décret n°2018-965 du 8 novembre 2018 aux officiers généraux des corps des administrateurs des affaires maritimes et des professeurs de l'enseignement maritime occupant certains postes au ministère de la mer. Il adapte en conséquence le dispositif de l'indemnité de fonction et de responsabilités.

Décret n° 2021-1701 du 17 décembre 2021 relatif à l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle

L'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle vise à mieux compenser les diverses contraintes auxquelles sont soumis les militaires réalisant des activités opérationnelles terrestres, navales et aériennes impliquant un découcher. Elle simplifie et rationalise le dispositif d'indemnisation des engagements opérationnels en fusionnant en une prime unique douze indemnités existantes, afin de garantir une compensation cohérente au regard des sujétions subies. Le montant de l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle dépend principalement de la nature de l'activité opérationnelle réalisée : plus les sujétions inhérentes à l'activité sont fortes, plus le montant de l'indemnité est élevé. Ce dispositif indemnitaire ne concerne pas les opérations extérieures, ni les renforts temporaires à l'étranger, qui demeurent indemnisés au moyen de l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger.

Décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire

La prime de commandement et de responsabilité militaire a pour objet de mieux valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives attachées aux emplois spécifiquement militaires. Cette prime annuelle est attribuée aux militaires affectés dans un poste désigné par arrêté ministériel. Son montant est déterminé par le chef d'état-major, le directeur ou le chef de service sous l'autorité duquel le militaire est affecté. La prime de commandement et de responsabilité militaire modernise le régime indemnitaire des militaires, en prévoyant la possibilité d'une part de rémunération variable, dépendant de l'atteinte des objectifs fixés. Elle est également un facteur de simplification puisqu'elle se substitue à deux indemnités existantes (la nouvelle bonification indiciaire dite « Durafour » et la bonification de la prime de qualification des praticiens des armées). Cette prime est exclusive des autres dispositifs indemnitaires militaires rémunérant l'exercice des responsabilités et la performance. Elle est mise en œuvre au sein du ministère de la défense et dans certains autres organismes employant des militaires du ministère de la défense tels que la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, les formations militaires de la sécurité civile et le service militaire adapté.

Décret n° 2021-1703 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de performance

La prime de performance rémunère l'expertise et les compétences techniques détenues par les corps d'officiers exerçant statutairement des fonctions de conception, de direction, de contrôle et d'expertise techniques, nécessaires à l'accomplissement des missions opérationnelles des forces armées. Elle incite les officiers à monter en compétences et en niveau de responsabilité tout au long de leur carrière. Elle dote en outre les directions et services gestionnaires concernés d'un outil indemnitaire garantissant l'attractivité et la fidélisation de ces corps d'officiers sur le long terme. Enfin, ce dispositif rationalise et simplifie le régime indemnitaire des militaires, en fusionnant en une prime unique sept primes aujourd'hui versées au sein des corps concernés au titre de la technicité, de la responsabilité et de la performance.

Décret n° 2021-1737 du 21 décembre 2021 modifiant le décret n° 95-364 du 31 mars 1995 relatif à l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques versée aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire des bâtiments de surface et des armements nucléaires

Le décret étend la possibilité d'attribuer l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques versée aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire des bâtiments de surface aux militaires non sous-mariniers chargés de la mise en œuvre de l'énergie- propulsion nucléaire des sous-marins.

Décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Le décret augmente à compter du 1er janvier 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 340 (soit indice brut 367) à l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371. Ce décret aligne également l'indice de référence de l'indemnité de résidence de certains agents sur celui de l'indice minimum de traitement.

Décret n° 2021-1761 du 22 décembre 2021 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux militaires du rang, aux militaires du rang de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et aux aspirants

Le décret modifie divers décrets fixant les indices de solde de certains militaires non officiers. Sont concernés les premiers échelons des grades de soldat, caporal, caporal-chef et aspirant.

Décret n° 2021-1787 du 23 décembre 2021 modifiant le décret n° 80-647 du 7 août 1980 relatif au régime indemnitaire des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées

Le décret détermine les modalités d'application aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées des dispositions du décret n° 2021-1411 du 29 octobre 2021 modifiant le décret n° 90-693 du 1er août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière et instaurant une indemnité spécifique pour certains personnels. Il précise la date d'effet de ce texte pour ce qui les concerne et leur ouvre le droit au bénéfice de l'indemnité spécifique.

Décret n° 2021-1811 du 24 décembre 2021 modifiant le décret n° 2020-1292 du 22 octobre 2020 portant détermination des droits à pension et à certaines primes ou indemnités des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées

Le décret modifie le décret n° 2020-1292 du 22 octobre 2020 en y ajoutant une version actualisée du tableau de correspondance des grades militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées à la hiérarchie militaire générale, notamment pour y insérer les nouveaux grades de cadres de santé paramédical hors classe, d'aide-soignant de classe supérieure et de classe normale.

Décret n° 2022-75 du 27 janvier 2022 relatif à la rémunération des militaires en congé de longue durée pour maladie ou en congé de longue maladie

Le décret a pour objet de transposer, au profit des militaires, les dispositions du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Après épuisement de leurs droits à congé de longue durée pour maladie ou de longue maladie, les militaires percevront la même rémunération que celle perçue au cours de leur dernière période de congé, dans l'attente de la décision prise après avis de la commission de réforme des militaires.

Décret n° 2022-364 du 15 mars 2022 modifiant le décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Ce décret autorise un allègement de la collégialité du dispositif prévu pour la détermination du montant de l'indemnité spécifique de haute responsabilité des officiers généraux au sein du ministère des armées, du ministère de la mer et de la gendarmerie nationale.

Décret n° 2022-647 du 25 avril 2022 portant création d'une indemnité d'installation en métropole au profit des militaires en provenance de Mayotte, de Saint-Pierre-et-Miquelon, des îles Wallis et Futuna, de Polynésie française, de Nouvelle-Calédonie et des Terres australes et antarctiques françaises

Les militaires en provenance de Martinique, Guadeloupe, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, La Réunion ou de la Guyane bénéficient d'une indemnité d'installation en métropole régie par le décret n° 50-1258 du 6 octobre 1950 modifié. Le décret crée une indemnité similaire au profit des militaires en provenance de Mayotte, de Saint-Pierre-et-Miquelon, des îles Wallis et Futuna, de Polynésie française, de Nouvelle-Calédonie et des Terres australes et antarctiques françaises.

Décret n° 2022-675 du 26 avril 2022 portant création d'une indemnité spéciale de continuité du soutien médical hospitalier des armées

Le décret institue une indemnité spéciale attribuée aux praticiens des armées, aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées, aux sous-officiers et officiers mariniers qui assurent en hôpital des armées un service de permanence médico-technique d'au moins douze heures consécutives.

Décret n° 2022-902 du 17 juin 2022 relatif à la prise en compte du pacte civil de solidarité dans le régime indemnitaire des militaires

Les militaires partenaires d'un pacte civil de solidarité conclu depuis moins de deux ans se voient accorder à partir du 1er juillet 2022 les mêmes droits que les militaires partenaires d'un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans en matière d'indemnités servies outre-mer et à l'étranger, d'indemnité d'installation en métropole, ainsi que de prise en charge des frais de changement de résidence.

Arrêté du 18 novembre 2021 fixant le taux de base de l'indemnité de mobilité géographique des militaires applicable aux militaires autres que de la gendarmerie nationale

Arrêté du 19 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 fixant par groupes la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 22 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 5 mars 2021 fixant les taux annuels de l'indemnité forfaitaire de congé des militaires au titre de l'année 2021

Arrêté du 25 novembre 2021 fixant le contingent de primes de qualification allouées aux sous-officiers et officiers mariniers relevant du ministère des armées

Arrêté du 25 novembre 2021 fixant le contingent de primes de qualification allouées aux sous-officiers de la gendarmerie nationale

Arrêté du 25 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 20 mai 2019 pris en application du décret n°2019-470 du 20 mai 2019 relatif à la prime de lien au service attribuée aux militaires placés sous l'autorité du ministre de la défense

Arrêté du 2 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 fixant le montant de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées

Arrêté du 29 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 17 août 2020 fixant pour le ministère des armées la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire instituée en faveur des agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

Arrêté du 30 novembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 22 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 5 mars 2021 fixant les taux annuels de l'indemnité forfaitaire de congé des militaires au titre de l'année 2021 (rectificatif)

Arrêté du 13 décembre 2021 fixant les contingents de primes de qualification attribuées aux praticiens des armées

Arrêté du 16 décembre 2021 pris pour l'application au ministère chargé de la mer du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 16 décembre 2021 fixant par groupes la liste des emplois relevant du ministère chargé de la mer ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 16 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 21 février 1997 fixant les conditions d'attribution de l'indemnité spéciale pour plongeurs d'armes de la marine nationale, des nageurs de combat de l'armée de terre et des plongeurs d'intervention de la gendarmerie nationale

Arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1701 du 17 décembre 2021 relatif à l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle

Arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire

Arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire aux militaires en service à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire au sein des formations militaires de la sécurité civile

Arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire au sein des unités du service militaire adapté

Arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1703 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de performance

Arrêté du 17 décembre 2021 organisant l'attribution de la prime de commandement et de responsabilité militaire

Arrêté du 21 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 22 février 2019 fixant le montant par grade et les contingents de l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques versée aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie propulsion nucléaire des bâtiments de surface et des armements nucléaires

Arrêté du 21 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 22 février 2019 fixant la liste des unités dont le personnel peut bénéficier de l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques versée aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie propulsion nucléaire des bâtiments de surface et des armements nucléaires

Arrêté du 22 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 21 juin 2016 fixant les taux des primes de qualification, des bonifications, de l'indemnité de gardes hospitalières et de l'indemnité d'astreintes hospitalières des praticiens des armées

Arrêté du 20 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 28 mai 2021 fixant la liste des postes ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein du ministère des armées

Arrêté du 21 décembre 2021 désignant les mesures de transformation des états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement

Arrêté du 20 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 fixant par groupes la liste des emplois de la gendarmerie nationale ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 22 décembre 2021 fixant les taux du complément spécial pour charges militaires de sécurité

Arrêté du 25 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 fixant par groupes la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 15 mars 2022 modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 15 mars 2022 modifiant l'arrêté du 16 décembre 2021 pris pour l'application au ministère chargé de la mer du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 15 mars 2022 modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 fixant par groupes la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 4 avril 2022 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 pris pour l'application aux officiers généraux de la gendarmerie nationale du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 22 avril 2022 fixant les taux annuels de l'indemnité forfaitaire de congé des militaires au titre de l'année 2022

Arrêté du 25 avril 2022 modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 17 juin 2022 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires

Pensions militaires, invalidité

Décret n° 2021-1374 du 20 octobre 2021 fixant à compter du 1er janvier 2021 le montant du salaire prévu aux articles L. 134-1, L. 134-2 et L. 141-29 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre concernant les enfants et orphelins atteints d'une infirmité incurable
Ce décret fixe pour 2021 du montant du salaire en deçà duquel les allocations ou pensions prévues par le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre en faveur des enfants ou orphelins infirmes majeurs peuvent être versées.

Décret n° 2021-1736 du 21 décembre 2021 fixant à compter du 1er janvier 2022 le montant du salaire prévu aux articles L. 134-1, L. 134-2 et L. 141-29 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre concernant les enfants et orphelins atteints d'une infirmité incurable
Le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre prévoit le versement d'allocations aux enfants mineurs de pensionnés ainsi que des pensions aux orphelins mineurs remplissant les conditions prévues pour l'attribution des pensions d'ayants cause. Ces allocations ou pensions continuent de leur être versées une fois majeurs lorsqu'ils sont atteints, avant leur majorité, d'une affection incurable les empêchant de se procurer un salaire supérieur à un plafond que le décret fixe, pour l'année 2022, à 11 400 euros bruts.

Décret n° 2022-128 du 4 février 2022 modifiant les modalités de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité
Le décret détermine les modalités de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité. La valeur du point est ainsi fixée annuellement, à compter du 1er janvier 2024, par arrêté interministériel. Elle est indexée sur l'évolution cumulée et constatée de l'indice d'ensemble des traitements bruts de la fonction publique de l'État du troisième trimestre de la pénultième année au deuxième trimestre de l'année précédente inclus. Ce décret prévoit également les modalités de fixation de la valeur du point au 1er janvier 2023 et les modalités de suivi des effets du mécanisme d'indexation dans la durée. Le ministre chargé des anciens combattants et victimes de guerre procède au suivi régulier des effets de l'application des modalités de revalorisation du point de pension, en engageant le cas échéant des consultations préalables.

Arrêté du 31 août 2021 fixant la valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité au 1er janvier 2021 en application des articles L. 125-2 et R. 125-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Arrêté du 25 février 2022 accordant aux militaires participant à l'opération EUTM Mozambique le bénéfice des dispositions de l'article L. 4123-4 du code de la défense
Le texte permet d'accorder aux militaires, ainsi qu'à leurs ayants cause, servant dans le cadre de l'opération EUTM Mozambique, du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023, le bénéfice de la couverture majorée des risques invalidité et décès prévue par l'article L. 4123-4 du code de la défense.

Arrêté du 22 avril 2022 fixant la valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité au 1er octobre 2021 en application des articles L. 125-2 et R. 125-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Concertation, dialogue interne, APNM

Arrêté du 21 décembre 2021 portant reconnaissance de la représentativité de certaines associations professionnelles nationales de militaires

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Décret n° 2021-1032 du 3 août 2021 relatif aux congés des militaires liés à des événements familiaux
Ce décret met en œuvre le nouveau congé de proche aidant, transpose aux personnels militaires les droits nouveaux en matière de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption et de congé de présence parentale, et codifie les dispositions relatives au versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Santé

Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État

Ce décret fixe le champ d'application du dispositif de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et définit les modalités de calcul du montant de remboursement. Il détermine également les modalités de versement et de contrôle de ce remboursement partiel.

Crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19

Décret n° 2021-1090 du 19 août 2021 adaptant aux contraintes sanitaires les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires

Dans le contexte de la pandémie mondiale résultant de l'apparition du virus SARS-CoV-2 et des mesures sanitaires mises en place par différents pays, le décret vise à étendre aux militaires, la possibilité de prise en charge des tests de dépistage imposés à l'occasion de leur mutation hors métropole, et à étendre à toutes les destinations la possibilité de prise en charge des frais liés à l'hébergement et à la restauration durant leur placement éventuel en quarantaine à l'arrivée.

Arrêté du 10 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 24 avril 2020 portant dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense en situation d'urgence sanitaire Covid-19

Divers

Décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État

Le décret crée le corps à vocation interministérielle des administrateurs de l'État et définit les règles statutaires relatives à ce corps. Rattaché statutairement au Premier ministre, il devient le corps socle de l'encadrement supérieur de l'État, dont les membres sont formés par l'Institut national du service public, en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur. Dans l'exercice de leurs fonctions, les administrateurs de l'État exercent des missions de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques. Ils sont chargés de fonctions supérieures de direction, d'encadrement, d'expertise et de contrôle.

Arrêté du 31 août 2021 relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense

Cet arrêté a pour objet la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes ouvert aux agents, civils et militaires, apprentis et stagiaires employés dans les états-majors, directions et services du ministère de la défense, et les organismes qui leurs sont rattachés, aux élèves des lycées de la défense et écoles militaires placées sous l'autorité du ministre de la défense, ainsi qu'aux volontaires participant, au sein des états-majors, directions et services du ministère de la défense, à la mission d'intérêt général mentionnée à l'article R. 113-1 du code du service national.

ANNEXE 5

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

ANNEXE 5

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

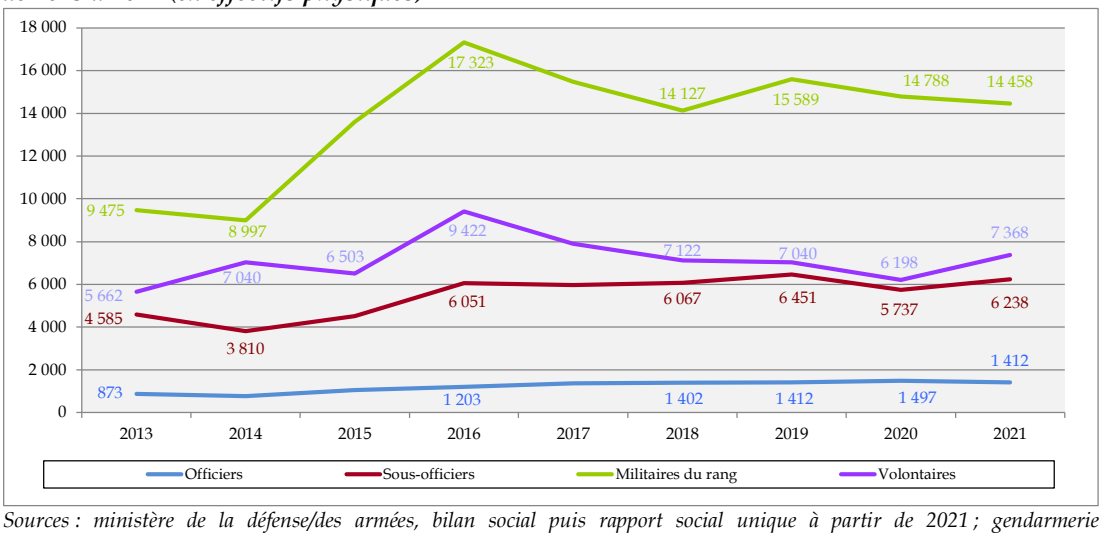
Avertissement

Les données publiées depuis l'édition 2020 ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.
Pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, la notion de « recruté » a été harmonisée entre les forces armées.
Les séries de données concernant la gendarmerie ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

Le recrutement externe s'attache à la provenance du candidat (issu de la société civile) quand il concerne les volumes de militaires recrutés. En revanche, il se réfère à la voie de recrutement (concours/sélection externe) quand il s'agit du nombre de candidats ou de la sélectivité.

1. RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Graphique 1 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, par catégorie, de 2013 à 2021 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA) : réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées (y compris SSA, SEO, DGA, SCA, SID, CGA et APM) et dans la gendarmerie nationale.
Depuis 2017, pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé.

2. SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Tableau 1 – Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2021

	Terre	Marine	Air et espace	Gendarmerie
Officiers *(grandes écoles)*	11,3	15,8	36,2	16,4(1)
Officiers sous contrat	5,6	2,4	4,0	21,9
Sous-officiers	1,9	1,9	2,3	3,5(2)
Militaires du rang	1,4	1,8	1,8	-
Volontaires				2,6

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS. Pas de militaire du rang dans la gendarmerie.
(1) Concours universitaire + concours scientifique (à partir de 2021).
(2) Un seul concours de recrutement de sous-officier de gendarmerie pour les années 2019, 2020 et 2021.

Tableau 2 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Armée de terre	1,7	1,8	2,1	1,5	1,6	1,7	1,9
Marine nationale	3,0	2,2	2,2	1,9	1,7	2,2	1,9
Armée de l'air et de l'espace	4,4	3,0	2,4	2,0	2,1	2,2	2,3
Total TAM	***3,1***	***2,3***	***2,2***	***1,8***	***1,8***	***2,0***	***2,0***
Gendarmerie nationale (SOG)	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9(*)	3,5(*)	3,5(*)

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
(*) Un seul concours de recrutement de sous-officier de gendarmerie pour les années 2019, 2020 et 2021.
TAM : terre, air et marine ; SOG : sous-officier de gendarmerie.

Tableau 3 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, par armée, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Armée de terre	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,4
Marine nationale	2,3	2,1	1,9	1,7	1,4	1,4	1,8
Armée de l'air et de l'espace	1,7	2,4	1,7	1,7	1,9	1,6	1,8
Total TAM	***1,5***	***1,5***	***1,4***	***1,3***	***1,3***	***1,3***	***1,5***

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale et armée de l'air et de l'espace, hors volontaires.
TAM : terre, air et marine.

3. COMPARAISONS AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Tableau 4 – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Officier / Catégorie A										
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7	13,1
Grandes écoles militaires *(Saint-Cyr, Navale, École de l'air et de l'espace)*	13,9	15,3	16,7	22,1	17,4	18,2	16,5	17,0	17,0	16,0
Officier sous contrat *(hors gendarmerie)*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	8,7	5,9	4,7	4,6	3,5	3,3	3,5
ENA	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8	12,4	14,5	17,4	13,9
ENM	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9	6,4	6,8	7,2	8,8
IRA	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0	6,9	10,1	6,0	10,8
Commissaire de police	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6	16,3	16,6	14,2	14,7
Lieutenant de police	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8	42,1	40,0	15,3	28,6
Inspecteur des douanes	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9	33,7*	23,8	9,7	18,8
Inspecteur des finances publiques(1)		9,8	20,9	24,3	24,3	27,5	15,7	7,3	6,3	3,9
Professeur agrégé 2nd degré	6,3	6,7	6,5	7,0	6,6	6,1	6,2	6,7	6,3	6,2
Professeur certifié et assimilé	3,2	3,3	3,0	3,8	3,3	3,1	3,6*	4,0	3,8	3,3

Sources et champs en fin de tableau.

Tableau 4 (suite) – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sous-officier / Catégorie B										
Sous-officier de gendarmerie	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9	3,5
Sous-officier terre, marine, air	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0
Secrétaire administratif de classe normale(2)	20,9	26,5	28,7	24,7	25,2	14,5	12,3	11,1	11,1	9,7
Gardien de la paix	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2	5,8	6,2	4,5	4,3
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	56,6	-	32,4	46,4	23,0	22,1	12,4	10,9	10,6	9,2
Contrôleur des douanes	112,6	213,3	163	224,5	148,0	47,9	49,9	61,7	*n.d.*	49,5
Contrôleur des finances publiques de 2e classe(3)		9,6	32,0	15,6	16,1	15,7	23,7	15,5	7,2	7,8
Technicien supérieur du développement durable(4)			-	-	6,5	5,9	4,9	3,5	2,6	3,1
Militaire du rang / Catégorie C(4)										
Militaire du rang	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3
Adjoint administratif de 1re classe	27,1	26,5	34,8	28,7	27,5	16,9				
Adjoint administratif (principal de 2e classe)(2) (5)						23,2	30,6*	12,8	12,1	16,9
Surveillant pénitentiaire	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4	11,8	4,7	5,1	3,7
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance)(6)			32,5	23,5	25,9	17,8	32,1	42,7	14,5	*n.d.*
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4	4,4*	6,8	4,7	6,5

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi), Gestion des Recrutements et Concours (GRECO) Report, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».
Champs : militaires : armée de terre (hors légion étrangère), marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours), hors volontaires. Pour les officiers sous contrat de la marine nationale, uniquement OSC opérationnels ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes. À compter de 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs[295].

(*) Donnée révisée par la DGAFP, différente de celle publiée dans l'édition 2019 de la RACM.

(1) Décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.
(2) Uniquement concours commun interministériel organisé par l'éducation nationale.
(3) Décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques […].
(4) Décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable.
(5) Décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières.
(6) Depuis 2008, les agents de constatation des douanes sont recrutés par le concours commun de catégorie C des ministères économiques et financiers. Les candidats pour la branche de la surveillance concourent dans la branche surveillance (spécifique à la DGDDI) ; ceux pour la branche du contrôle des opérations commerciales et de l'administration générale concourent dans la branche administrative (commune aux ministères économiques et financiers).

[295] Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

ANNEXE 6

MISE EN ŒUVRE DU PLAN FAMILLE

ANNEXE 6

MISE EN ŒUVRE DU PLAN FAMILLE

Avertissement

Lancé en 2017, le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires[296] vise à mieux concilier l'engagement professionnel avec la vie familiale. La présente annexe présente un point au 31 décembre 2021, et ponctuellement sur certaines actions en 2022, des différentes mesures qui sont suivies par le Haut Comité à travers les revues annuelles de la condition militaire et rapports thématiques successifs[297].

Le Haut Comité relève les avancées concrètes que revêtent ces mesures pour la condition militaire.

Le plan Famille a pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux attentes de la communauté des armées, pour tenir compte du haut niveau d'engagement des militaires et des contraintes sur l'organisation de leur vie familiale qui en résultent.

Il comporte actuellement 61 actions, contre 46 initialement, déclinant six axes d'effort :

- mieux prendre en compte les absences opérationnelles ;
- faciliter l'intégration des familles dans la communauté militaire et de défense ;
- mieux vivre la mobilité ;
- améliorer les conditions de logement familial et favoriser l'accession à la propriété ;
- faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère ;
- améliorer les conditions d'hébergement et de vie des célibataires et des célibataires géographiques.

Pour faciliter la vie du conjoint supportant seul les charges de la famille pendant une absence opérationnelle, le plan Famille accroit les offres de garde d'enfants, en élargissant et en simplifiant l'offre de prestations sociales et en facilitant les démarches administratives. Pour améliorer la communication des soldats avec leur famille, le plan Famille propose un accès au WiFi gratuit dans les enceintes militaires et, quand le contexte opérationnel le permet, en opérations. De même, le plan Famille prévoit de porter une attention accrue au moral des familles en amplifiant le soutien moral et psychologique, avant, pendant et après les missions opérationnelles.
Il donne aux militaires et à leurs familles une meilleure visibilité sur leur mutation – préavis, durée probable – afin de leur permettre de mieux anticiper l'organisation de la vie familiale. De même, il inclut des mesures de simplification et d'allègement des contraintes liées au changement de résidence en améliorant le dispositif de prise en compte des déménagements en métropole, en outre-mer et à l'étranger. L'offre de logements est étendue et améliorée, notamment dans les zones de tension locative forte en métropole et dans les Outre-mer. Le plan Famille renforce également l'accompagnement de tous les membres de la famille : travail du conjoint, scolarité des enfants, financement de la vie associative.

Diverses mesures visent un meilleur ancrage de la garnison au cœur de la vie familiale, sociale et culturelle. Des cellules d'information et d'accompagnement des familles (CIAF) sont créées, complétées par un portail « e-social des Armées » regroupant les offres de soutien et d'accompagnement social. La capacité du commandement à organiser localement des activités de cohésion et à aménager les locaux de vie courante est favorisée. Une attention est également portée aux familles les plus fragiles par une plus grande individualisation des parcours professionnels, en particulier pour les familles monoparentales ou les couples de militaires, et en permettant aux personnels divorcés et séparés d'exercer leur droit de visite avec hébergement dans de meilleures conditions. Les démarches sont simplifiées et les aides sont étendues pour les familles dans la douleur lors de la blessure du militaire ou de son décès.

[296] Plan Famille 2018-2022, destiné à l'accompagnement des familles et à l'amélioration des conditions de vie des militaires, présenté le 31 octobre 2017 par la ministre des armées.
[297] Source : réponses de la DRH-MD/DP plan Famille au questionnaire RACM 2021 du HCECM.

Les conditions d'hébergement et de vie en enceinte militaire sont prises en compte avec, outre la création et la rénovation des infrastructures et des chambres d'hébergement, le déploiement d'internet gratuit, la rénovation des lieux de convivialité, le déploiement d'installations sportives et de solutions de restauration rapide hors heures ouvrées.

Malgré les effets de la crise sanitaire, le plan Famille a continué à se déployer, et l'année 2021 a été ponctuée par plusieurs améliorations notables :

- 85 % des militaires mutés ont reçu leur ordre de mutation individuel avec un préavis supérieur à 5 mois ;
- le déploiement du wifi gratuit en garnison s'est poursuivi et a dépassé l'objectif fixé en métropole avec plus de 2 400 bâtiments connectés sur plus de 300 sites ;
- l'objectif 2022 de création de 20 % de berceaux supplémentaires en crèche a été atteint ;
- le lancement de l'espace petite enfance de l'institut de gestion sociale des armées (IGEsA)[298] ;
- l'accès gratuit pour tous les personnels à la plate-forme *yoopies*[299] ;
- le lancement du groupe de travail plan Famille « guide pour les familles touchées par le handicap » ;
- l'installation de l'observatoire des conjoints de militaires avec les associations ANFEM (Association nationale de femmes de militaires) et *Women forces* ;
- la cible triennale du plan Famille (660 logements neufs commandés avant fin 2020) a été atteinte en août 2021.

Ce plan bénéficie d'un effort budgétaire additionnel de 302 millions d'euros sur la période du plan Famille (2018-2022) et de 528 millions d'euros sur la période de la loi de programmation militaire 2019-2025. Au 31 décembre 2021, après 4 ans de mise en œuvre, plus de 60 % du budget prévisionnel initial 2018-2022 du plan Famille a été consommé, soit 187,7 M€ sur les 302 M€ prévus pour 5 ans[300].

Le Haut Comité souligne l'intérêt de l'approche sur laquelle repose le plan Famille : l'affirmation d'une politique volontariste en direction des proches de militaire et la volonté de réduire l'impact des sujétions militaires sur leur vie. Le HCECM considère que les mesures du plan Famille sont pertinentes et sont de nature à renforcer l'adhésion des familles à la communauté de défense. Son évolution continue et pragmatique permet de mieux prendre en compte les attentes des bénéficiaires.

Le Haut Comité n'assure pas un suivi permanent et exhaustif des mesures du plan Famille. Il fonde son analyse sur ses travaux (visites, auditions, tables rondes,) en rapport avec le thème de la condition militaire étudié dans l'année. À travers ces travaux, le Haut Comité perçoit l'évolution de l'impact des sujétions militaires sur la vie des familles. Si un certain nombre d'objectifs du plan Famille ont été clairement atteints (par exemple les délais concernant les préavis de mutation ou les places en crèche), il est difficile de mesurer d'autres réalisations du plan Famille (par exemple « renouveler le cadre de vie en garnison »). Il n'y a pas de recensement exhaustif des mesures déconcentrées du plan Famille.

Le Haut Comité constate que le plan Famille est bien perçu par les bénéficiaires. Les mesures prises pour mieux prendre en compte les absences opérationnelles (axe 1) sont en particulier très appréciées (places en crèche, prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile/PSAD, extension de la carte famille SNCF…). Cependant, le HCECM a pu également constater, localement, une méconnaissance des différentes mesures ou bien une incapacité à les identifier comme faisant partie du plan.

---

298 Gestion de structures d'accueil d'enfants, âgés de 2 mois ½ à moins de 6 ans, selon les établissements, dont des jeunes enfants atteints de handicaps ou de maladies chroniques.

299 Plate-forme de services (https://yoopies.fr/) d'aide à domicile permettant de trouver une solution adaptée aux besoins tels que : garde d'enfants, soutien scolaire, babysitting, aide aux séniors, garde d'animaux ou ménage…

300 Source : DRH-MD/DP plan Famille.

1. AXE 1 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES ABSENCES OPÉRATIONNELLES

« *Les familles subissent les contraintes des absences opérationnelles du militaire. Celles-ci affectent les équilibres familiaux, l'organisation de la vie courante et sont parfois difficiles à porter*. »[301]

1.1 ACCROÎTRE LES OFFRES DE GARDE D'ENFANTS

L'objectif recherché est d'atténuer les conséquences des sujétions spécifiques des militaires sur la garde des enfants.

1.1.1 Augmentation du nombre de places en crèches

L'objectif 2022 d'augmentation de 20 % de l'offre défense de garde d'enfants de 0 à 3 ans est atteint.

Au 31 décembre 2021, l'offre a augmenté de 22 % avec 2 599 berceaux, dont 1 674 en crèches IGeSa[302].

1.1.2 Aide aux assistants(es) maternels(les) agréés(es) (ASMAT) pour l'accueil des enfants des ressortissants de l'action sociale des armées

Pour aider les conjoints des ressortissants du ministère des armées à exercer le métier d'ASMAT et ainsi élargir l'offre au profit de la communauté militaire et de défense, cette mesure agit sur deux leviers :

- Le développement de l'accompagnement des conjoints ayant un projet professionnel d'assistant(e) maternel(le) au profit des ressortissants de l'action sociale des armées : Défense mobilité a ainsi reclassé 300 conjoints sur un tel emploi depuis 2018.
- Le développement des conventions incitant financièrement des assistant(e)s maternel(e)s à accueillir un enfant de ressortissant de l'action sociale des armées et à le faire en horaires atypiques (9 000 conventions depuis 2018) et l'extension, en juillet 2020, du dispositif d'aide aux assistants maternels exerçant au sein des maisons d'assistants maternels.

1.1.3 Formalisation de dispositifs de garde d'urgence intégrant une prise en charge financière étendue en cas d'impératif imprévisible

Un dispositif permettant de se voir proposer une solution de garde en urgence et, sous conditions, la prise en charge des frais occasionnés par une situation d'urgence opérationnelle ou de santé (à concurrence de 1 500 euros) est entré en vigueur le 24 juillet 2020.

1.2 ÉLARGIR ET SIMPLIFIER L'OFFRE DES PRESTATIONS SOCIALES PENDANT L'ABSENCE EN MISSION

Cette mesure vise à mieux accompagner les familles en prenant en compte les absences répétées pour pouvoir bénéficier de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD). L'offre se fait sous la forme d'une aide financière en cas de recours à des services à la personne lorsqu'un personnel est absent de son foyer pour des raisons opérationnelles ou en raison de son hospitalisation.

- La PSAD a ainsi été améliorée en 2019 : dispositif plus transparent, grâce notamment à l'abandon des circonstances d'absence et remplacement par une justification de l'absence liée à l'exécution du service d'au moins 8 jours, hors formation, ou à une hospitalisation d'une durée minimale de 3 jours.
- En février 2020, le mode de calcul du quotient familial a été simplifié, favorisant les familles touchées par le handicap.

1.3 SUPPRIMER L'IMPACT DES DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES SUR LA TRÉSORERIE DES MÉNAGES

[301] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.
[302] Institut de gestion sociale des armées

La mesure consistait à créer une plateforme de type « agence de voyage » pour les déplacements professionnels, transports et hôtellerie afin de ne pas faire subir aux familles, sur un plan financier, l'absence imposée pour des raisons de service et éviter, hors cas d'urgence, l'avance de frais par le personnel. La mise en œuvre globale du projet « agence de mobilité des armées » (AMA) et de ses sous-projets se poursuit et continue de progresser après une approche expérimentale.

Depuis le 1er janvier 2019, la prise en charge directe (PCD) des repas en secteur administratif pour tout le personnel (sauf service industriel de l'aéronautique) est effective dans 397 restaurants métropole et 47 en Outre-mer et étranger. La prise en charge directe « universelle » déployée au sein de la filière restauration depuis 2019 comprend les petits déjeuners (lorsque la nuitée est gratuite) et les compléments alimentaires, pour les unités constituées.

1.4 PORTER UNE ATTENTION ACCRUE AU MORAL DES FAMILLES

Il s'agit d'accompagner les familles d'un point de vue psychologique et dans la durée, y compris dans les formations interarmées, notamment dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) à travers :

- l'amplification du soutien moral avant, pendant et après les missions opérationnelles ;
- le fait de faciliter l'accès au soutien psychologique existant mis en place dans les armées (Écoute Défense, prestataire extérieur, psychologues des armées). Les familles représentent ainsi en 2020 un tiers des appels au dispositif Écoute Défense.

1.5 FACILITER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES PENDANT L'ABSENCE DU MILITAIRE

Depuis 2019, le militaire peut donner procuration à son conjoint ou à n'importe quelle personne qu'il désigne comme digne de confiance pour effectuer à sa place de nombreuses démarches : dossier de déménagement, demande d'attribution de logement défense, actes liés à la vie familiale. Depuis janvier 2020, le dispositif est inclus dans le cadre du circuit départ en opération extérieure, afin que la procuration soit systématiquement proposée au personnel partant en mission.

1.6 ÉTENDRE LE BÉNÉFICE DE LA CARTE FAMILLE SNCF

Jusqu'en 2017, la carte famille n'était utilisable en l'absence du militaire que si ce dernier était en OPEX. L'objectif est d'étendre cette possibilité à toutes les missions de plus de deux mois (exemple missions intérieures, missions de courte durée, opération sentinelle).
Les nouvelles conditions du tarif « famille » militaire s'appliquent même en l'absence du militaire ouvrant droit. La réduction est de 30 % sur le tarif loisir du jour pour des voyages effectués sur TGV et intercités et de 25 % ou de 50 % en fonction du calendrier voyageur sur TER. Au 22 août 2022, 216 710 cartes ont été délivrées.
Depuis janvier 2020, les enfants non rattachés fiscalement au militaire peuvent bénéficier de la carte famille SNCF.

1.7 NÉGOCIER DES CONDITIONS TARIFAIRES PRIVILÉGIÉES POUR LES MILITAIRES ET LEUR FAMILLE AVEC LES COMPAGNIES AÉRIENNES

Transavia a mis en place des vols Marseille/Brest le week-end et des vols Toulon/Brest le jeudi et le lundi, ce qui diversifie le service et permet une baisse significative des prix des billets sans nuire à la pérennité de ces lignes. La négociation de tarifs menée avec Tui Fly, basée sur des réservations fermes de sièges, ne présente pas un intérêt déterminant. En conséquence, le dispositif expérimental mis en place avec cette compagnie depuis novembre 2019 sur la liaison Toulon/Brest pour les vols du week-end a été arrêté en juin 2022.

1.8 LANCER UNE OFFRE DE SERVICE DIGITALE POUR LA GARDE D'ENFANTS

Cette action a été déployée en octobre 2021. S'appuyant sur la plateforme de la société *Yoopies*, l'offre vise à offrir un service digital pour la garde d'enfant. Le service permet d'étendre les

possibilités de garde d'enfant en s'adaptant aux spécificités des familles de militaires. Elle met en relation les familles et les intervenants avec un large éventail de solutions : garde à temps plein pour la petite enfance, périscolaire, garde occasionnelle ou en urgence, aide aux devoirs.

Cette offre, portée par l'IGeSA, est accessible depuis le site « www.igesa.fr ». Au 30 juin 2022, 3 700 familles bénéficient de cette offre de gratuité.

2. AXE 2 : FACILITER L'INTÉGRATION DES FAMILLES DANS LA COMMUNAUTÉ MILITAIRE ET DE DÉFENSE

« L'objectif est de de recréer des conditions favorables à l'établissement et à l'entretien d'un lien social fort entre les familles et l'institution militaire, d'une part, et entre les familles elles-mêmes, d'autre part. »[303]

2.1 AMÉLIORER L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES FAMILLES EN GARNISON EN RENFORÇANT LE RÔLE ET LES CAPACITÉS DU COMMANDEMENT LOCAL

2.2.1 Création des cellules d'information et d'accompagnement des familles

Les cellules d'information et d'accompagnement des familles (CIAF) ont été expérimentées en 2018. L'expérimentation a démontré que les CIAF répondaient à une forte demande des familles, en complémentarité avec l'écosystème social local. Le concept des CIAF a donc été validé le 27 juin 2019 et au 1er septembre 2022, 31 CIAF sont opérationnelles pour une cible à 32.

2.2.2 Accès des familles à l'espace ATLAS[304] et développement d'une offre de service « famille »

Tous les espaces Atlas ont vocation à délivrer des prestations à la famille, plus ou moins développées selon le besoin local. 192 espaces ATLAS ont été mis en service en métropole (7 en outre-mer) au 30 juin 2022, sur une cible initiale du plan Famille entre 200 et 250 espaces.

2.2.3 Accroissement des capacités d'organisation d'activités de cohésion en augmentant les crédits « d'action sociale communautaire et culturelle » (ASCC)

Les crédits d'action sociale communautaire et culturelle financent des projets d'actions collectives de cohésion, de séances récréatives, arbres de noël, activités de loisirs à but culturel et éducatif et visites culturelles.
Le plan Famille a abondé ces crédits d'1 M€ en 2019 puis d'un million supplémentaire en 2020, soit un surplus de 2M€ par an à compter de 2020 et pour les années à venir, soit une augmentation de 28 % par rapport à 2017.

2.2 MIEUX RECONNAÎTRE LA QUALITÉ DE CONJOINT DE MILITAIRE ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Plusieurs actions concrètes sont initiées, telles que :

- la délivrance d'une carte de conjoint standardisée permettant un accès facilité aux enceintes militaires lorsque c'est possible ainsi qu'aux cercles mess ;
- la reconnaissance de l'engagement associatif et de l'investissement personnel du militaire ou du conjoint ;
- le soutien des initiatives du tissu associatif agissant au profit de la communauté militaire et de défense, tout particulièrement au niveau local.

[303] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

[304] Accès en tout temps et en tout lieu au soutien ; l'espace ATLAS est un point unique pour entreprendre les démarches administratives et de soutien : il permet un accès rapide à l'information grâce à des bornes numériques, la prise en charge des dossiers complexes, l'accès à l'offre de loisirs.

2.3 AIDER LE PARENT À EXERCER SON DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT AU PROFIT DE SON OU SES ENFANTS À LA SUITE DE LA SÉPARATION DU COUPLE

L'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH) suite à une séparation a été mise en œuvre en 2018 ; elle consiste à prendre en charge les frais d'hébergement des ressortissants ne pouvant recevoir leurs enfants dans leur logement dans le cadre d'un droit de visite et d'hébergement. Cette aide forfaitaire est de 100 euros par nuitée (2/mois) + 30 euros par enfant. Elle est plafonnée à 3 800 euros pour 12 mois.

189 APDVH ont été attribuées en 2021 (185 en 2020 et 255 en 2019).

2.4 DÉVELOPPER ET SIMPLIFIER L'OFFRE D'HÔTELLERIE ET DE LOISIRS

Les principales avancées concernent :

- l'extension de l'offre hôtelière des cercle-mess pour faciliter l'accueil des familles ;
- l'harmonisation des tarifs des cercles militaires : un tarif plafond de 10 euros maximum par repas (entrée, plat, dessert) pris en cercle militaire a été fixé pour les familles de militaires (conjoint, enfant, parents, grands-parents, frères et sœurs) ;
- les investissements soutenus dans les centres de vacances de jeunes et les établissements familiaux pour assurer une prestation de qualité en phase avec les attentes des ressortissants.

2.5 ACCROÎTRE L'AIDE AUX FAMILLES DE BLESSÉS HOSPITALISÉS

Les conditions de prise en charge financière des familles de blessé (trajet et hébergement) ont été facilitées et élargies avec :

- l'ouverture à toutes les blessures contractées en service et plus seulement à celles résultant des OPEX ;
- l'augmentation de 4 à 6 du nombre de personnes prises en charge ;
- l'augmentation de la durée de prise en charge de 21 jours à 56 jours calendaires ;
- la forfaitisation des remboursements des repas et des transports en commun ;
- la limitation à un seul interlocuteur pour le traitement du dossier secours au profit des familles.

2.6 APPORTER UN SOUTIEN MORAL AUX ENFANTS HOSPITALISÉS

Afin de soutenir le moral des enfants de ressortissants âgés de 5 à 13 ans hospitalisés pour une durée au moins égale à 48h, un kit « mon hosto rigolo »[305] a été créé en 2020. Le kit a été livré en décembre 2020 aux centres techniques de l'ASA, à raison de 1 040 exemplaires.

2.7 INSTALLATION D'UN OBSERVATOIRE DES CONJOINTS DE MILITAIRE

L'observatoire des conjoints de militaire a été installé le 19 novembre 2021 avec les associations ANFEM (Association nationale de femmes de militaires) et *Women forces*. La ministre des armées a ouvert cette première session, à laquelle participaient l'état-major des armées, les directions des ressources humaines des armées et la DRH-MD. Lieu d'information et d'échanges, l'observatoire est également un cadre qui permettra aux associations de conduire des travaux d'études et de formuler des propositions au ministère des Armées sur des sujets qui les concernent. L'observatoire se réunira une fois par an.

[305] Le projet « mon hosto rigolo » se veut simultanément apprenant et ludique, il permet :
- d'expliquer les pathologies dont les enfants souffrent ;
- d'aider les enfants à exprimer leurs symptômes, leurs maux et leurs douleurs ;
- d'occuper les enfants par des jeux ;
- de maintenir un lien avec les proches, pendant les visites et en dehors de leur présence.

3. AXE 3 : MIEUX VIVRE LA MOBILITÉ

« *La mobilité par ordre est une spécificité de l'état militaire qui est vécue également par sa famille.* »[306]

3.1 AMÉLIORER LE DISPOSITIF DE DÉMÉNAGEMENT : ALLÉGER AU MAXIMUM LES CONTRAINTES DU DÉMÉNAGEMENT POUR LE MILITAIRE ET SA FAMILLE EN OFFRANT, À COMPTER DE 2019, UNE SOLUTION SIMPLIFIÉE

Le dispositif Plateforme multi-déménageurs fonctionnelle (PFMD[307]) s'est largement développé pour atteindre 46,86 % des déménagements de mobiliers en métropole traités fin 2022 (40,5 % fin 2020) à côté de la procédure classique de déménagement.
En 2020, plusieurs actions de simplification ont été mises en place temporairement pour faciliter les déménagements dans un contexte sanitaire contraignant : devis unique, extension des PFMD aux déménagements par voie routière en Europe. Un plateau opérateur déménagement (POD)[308] a également été mis au service des militaires et de leur famille pour régler les problèmes rencontrés. Ce POD a pris contact avec les familles pour s'assurer du bon déroulement de leur déménagement.

3.2 DONNER AUX MILITAIRES UNE MEILLEURE VISIBILITÉ SUR LEUR MOBILITÉ AFIN DE LEUR PERMETTRE D'EFFECTUER DES CHOIX ÉCLAIRÉS POUR L'ORGANISATION DE LA VIE FAMILIALE

3.2.1 Poursuite d'une politique d'optimisation de la mobilité en éditant les ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour la quasi-totalité (80 %) des militaires

En 2021, 85 % des ordres de mutation ont été adressés aux militaires avec un préavis d'au moins cinq mois avant la date de ralliement.
Sur toutes les mutations en outre-mer et à l'étranger, 86 % des OM sont adressés aux militaires avec un préavis d'au moins cinq mois avant la date d'affectation.

3.2.2 Information systématique du personnel sur la durée prévisible d'affectation

La mesure est effective pour l'ensemble des militaires, que ce soit par la mention d'une durée prévisible d'affectation ou, plus rarement, par une durée minimale d'affectation

3.2.3 Dialogue de gestion et individualisation des parcours professionnels

L'individualisation des parcours professionnels a été mise en œuvre par chaque gestionnaire de personnel militaire. Elle est décrite et déclinée dans leur politique de gestion.

Une adaptation de la durée des commandements, un accompagnement pour un retour dans les forces ou en état-major central après un congé ou une longue absence (congés maternité, congés parentaux successifs), une attention sur la mobilité avec un effort de mutation sur un certain périmètre géographique (proximité du conjoint ou d'un ex-conjoint ou d'un autre soutien familial), sont des exemples d'aménagements mis en œuvre au cas par cas pour permettre à chaque militaire de dérouler son parcours professionnel.

3.3 ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ DES MEMBRES DE LA FAMILLE (CONJOINTS, ENFANTS)

306 *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

307 Plateforme multi-déménageurs fonctionnelle ; l'accès à la PFMD permet de faciliter les démarches de préparation du déménagement des militaires sous deux axes : la recherche des devis de déménageurs et la digitalisation des formalités administratives.

308 Le centre d'administration ministériel des indemnités de déplacements (CAMID) de Brest a mis en place depuis le 14 mai 2020 un plateau opérateur national d'assistance dans le cadre des changements de résidence dénommé « Plateau Opérateur Déménagement » (POD). Il permet de réunir les représentants des principales organisations professionnelles du déménagement et les acteurs du ministère. Sa mission est de mettre en lien les administrés avec une communauté d'experts aux niveaux local et central.

3.3.1 Extension des prestations offertes aux conjoints par Défense mobilité

L'objectif est de faire bénéficier aux conjoints de prestations d'accompagnement complémentaires à l'offre de prestations de Pôle emploi et d'intensifier, en liaison avec les armées, les actions de communication au profit des conjoints.

Plus de 7 000 conjoints ont retrouvé un emploi grâce à Défense mobilité (DM) depuis le lancement du plan Famille. Les volumes de prestations d'accompagnement et de formation accordées aux conjoints sont en nette hausse en 2021 et en 2022.

L'offre de service a été encore étendue en 2020 et 2021, avec une forte progression des propositions de formation professionnelle et un accroissement des accompagnements à distance.

3.3.2 Négociation avec les autres ministères des dispositions permettant de mieux prendre en compte de la mobilité subie par les conjoints de militaires employés dans la fonction publique

Depuis la mise en place du plan Famille, le nombre annuel de dossiers traités de conjoints fonctionnaires d'État (le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse - le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique - le ministère de la justice - le ministère de l'intérieur) a doublé, passant de 124 en 2018 à 248 en 2022. Pendant cette période, le taux de satisfaction de ces demandes est passé de 55 % en 2018 à 71 % en 2022. Les demandes d'appui concernent très majoritairement les conjoints enseignants de l'enseignement public. Le protocole passé en 2018 entre le ministère des armées et le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a été renouvelé en avril 2022. Il a pour objectif une meilleure prise en compte des situations individuelles par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, les rectorats (2nd degré) et directions des services départementaux de l'éducation nationale (1er degré). Peuvent ainsi être obtenues des affectations au plus proche du domicile familial et la prise en compte des circonstances particulières (unités spéciales, affectations outre-mer, handicap…). Le personnel administratif, technique, ouvrier, social et de santé (ATOSS) est pris en compte dans ce protocole.

Concernant le partenariat, les échanges sont réguliers entre les deux partenaires et différentes actions ont été mises en place afin de mieux faire connaître les métiers et besoins en recrutement de la fonction publique territoriale (FPT) aux agents de DM : diffusions de supports d'information actualisés, intervention de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) lors la dernière session de formation initiale des chargés de prospection et de relation employeurs (CPRE), invitation par la FNCDG à participer à leurs côtés à des salons de l'emploi.

Par ailleurs des travaux d'études ont été lancés entre les deux partenaires concernant les métiers en tension dans la FPT. À partir de ces métiers, mis au regard des projets professionnels des candidats de DM, une liste de métiers cibles[309] a été élaborée, pour lesquels des supports de présentation pédagogiques seront créés par la fédération à destination des candidats de DM.

Enfin, les pôles et antennes de DM ont déployé ce partenariat à travers des rencontres locales, l'organisation de matinées d'information au profit des candidats, de présentation du secteur d'activité au profit des conseillers en transition professionnelle / CPRE, d'invitations aux forums emplois et traitent les offres d'emploi qui leur sont transmises. Deux partenariats locaux initiés par le pôle Nord-Est ont été signés au 1er trimestre 2022.

3.3.3 Faciliter la scolarité des enfants et mieux communiquer sur les offres de scolarité offertes par le ministère des armées

Plusieurs actions ont été entreprises :

- le ministère a diffusé un guide de la scolarité validé par la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) ;
- mise en ligne actualisée et structurée de l'offre sur le portail d'information dédié du site

[309] Exemple : secrétaire de mairie.

du ministère ;
- mise en place dans les 6 lycées de la défense d'un portail unique (Sailor) d'information et d'inscription avec un dossier unique ;
- les maisons d'enfants « FARE » (IGeSA) de Sathonay (69) et La Roche Guyon (95), internats de haute qualité pour enfants du ministère des armées en situation familiale particulière, ont été ouvertes par dérogation à l'accueil d'enfants de personnels soignants et opérationnels pendant la crise de la Covid-19 ;
- mise en place d'une offre partenariale avec le groupe Complétude[310] (frais d'inscription offerts et réduction sur les heures de cours) ;
- dans le cadre d'un nouveau protocole signé au printemps 2022 entre le ministère des armées et le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, les recteurs seront attentifs à la situation des familles arrivant très tardivement durant l'été, et veilleront en particulier à scolariser les élèves relevant d'un même niveau (école, collège ou lycée) au sein d'une fratrie dans le même établissement, le plus proche possible du domicile familial.

3.3.3 Rendre prioritaire l'accès des familles dans l'ensemble des hôpitaux du SSA

De nombreuses actions ont été conduites pour faciliter l'accès des familles aux hôpitaux, telles que :
- la mise en place de modalités (bornes d'accueil, guichets, …) permettant au militaire et à sa famille d'être identifiés pour un accueil prioritaire et une réduction du temps d'attente pour les formalités administratives ;
- en fonction des capacités, certains hôpitaux ont pu développer des créneaux réservés, voire des créneaux sans rendez-vous pour les militaires.

3.3.4 Améliorer la prise en compte et l'accompagnement de la mobilité des familles concernées par une situation de handicap

Les efforts portés par le plan Famille pour mieux vivre la mobilité doivent se concrétiser spécifiquement pour les familles concernées par le handicap. Les travaux lancés sont de deux natures :
- un groupe de travail réunissant du personnel volontaire a produit un guide national pour les familles touchées par le handicap, élaboré à partir des guides réalisés en 2018 par des membres du conseil de la fonction militaire de la Marine (CFMM) sur certains bassins de vie Marine. Le guide comporte des annexes départementales recensant les ressources et contacts utiles aux familles ;
- l'ASA a pris contact avec la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), tête de chaîne des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), afin de solliciter toute mesure susceptible d'atténuer les effets de la mobilité interdépartementale sur les familles touchées par le handicap.

3.3.5 Accompagnement des conjoints vers l'emploi

Suite au rendez-vous digital du 27 novembre 2020[311], des actions ont été entreprises en 2021 afin de renforcer l'accompagnement en faveur de l'emploi des conjoints et de mieux faire connaître ces dispositifs auprès de la communauté militaire :
- valorisation des viviers de conjoints directement auprès des employeurs du ministère des armées ;
- soutien, par une offre de formation spécifique, de l'accès à la fonction publique et à la mobilité inter fonctions publiques ;
- développement d'un coaching emploi pour libérer le potentiel de réussite ;
- expérimentation d'un accompagnement dédié au parcours entrepreneurial féminin avec un réseau d'incubateurs.

[310] Spécialiste du soutien scolaire.
[311] Annonces de la ministre des armées faites lors du Rendez-vous digital « *conjoints de militaire, le défi de l'emploi* », co-organisé avec l'association *Women Forces* le 27 novembre 2020.

L'accompagnement des conjoints pour retrouver un emploi est un sujet d'importance. Comme il l'a évoqué dans son 15e rapport relatif à *l'emploi des militaires après leur départ des forces armées*, « *le Haut Comité considère qu'il est une réponse bienvenue aux conséquences défavorables de la mobilité du militaire sur l'activité professionnelle du conjoint. Ces mesures sont bénéfiques pour la condition des militaires et de leurs familles, et pour la fidélisation des militaires.* »

4. AXE 4 : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE LOGEMENT FAMILIAL ET FAVORISER L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

« *La mobilité par ordre est une spécificité de l'état militaire. L'installation dans de bonnes conditions du militaire et de sa famille conditionne la capacité opérationnelle du militaire, astreint de surcroît à la disponibilité dans son poste.* »[312]

4.1 ADAPTER LE PARC DE LOGEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX ATTENTES

4.1.1 Augmentation de 660 logements neufs en métropole de 2018 à 2020 et renouvellement des conventions arrivant à échéance pour mieux prendre en compte les besoins

La cible triennale du plan Famille (660 logements neufs commandés avant fin 2020) a été atteinte en août 2021.

Le plan Famille a permis la réservation de 765 logements neufs entre 2018 et 2021 (hors EPFP). Parmi eux, 534 logements sont d'ores et déjà livrés et proposés aux familles.

4.1.2 Amélioration de l'offre de logements en outre-mer, notamment à Mayotte et en Guyane, permettant de disposer de 50 % du parc en domanial dans ces zones

Le plan Famille prévoyait la construction de logements en Guyane et à Mayotte, les territoires prioritaires outre-mer, en vue d'atteindre une proportion de 50 % de logements domaniaux dans ces territoires :

- Mayotte : le plan Famille a permis la livraison en 2020 de 24 logements dans la commune de Labattoir à Mayotte pour un montant de 7 M€.
- Guyane : le plan Famille finance une opération d'ampleur sur le camp du Tigre près de Cayenne (construction de 54 logements). Les livraisons s'échelonnent entre 2020 et 2023. Sur les tranches restantes, 12 logements seront livrés fin 2022 et 18 en 2023. Deux autres opérations de construction de dix et quinze logements ont été lancées en 2021 et 2022 avec des livraisons prévisionnelles en 2024 et 2025.

À Djibouti, la livraison de 16 logements sur la base aérienne 188 Massart sera réalisée avant le PAM 2023.

Enfin, le projet de loi de finances pour 2023 permettra de financer les travaux suivants :

- Polynésie : 14 farés individuels ;
- Guyane : 10 logements individuels groupés ;
- Antilles : démolition de 3 villas en vue de la reconstruction à neuf de 6 villas.

4.2 AMÉLIORER L'ÉTAT TECHNIQUE DU PARC DE LOGEMENT DOMANIAL

En 2022, les crédits de maintien en condition ont permis de financer plusieurs opérations à :

- Lanvéoc (15 logements) ;
- Patay (36 logements) ;
- Bourges (24 logements) ;
- Marseille (91 logements) ;
- Clermont-Ferrand (11 logements) ;
- Cayenne (12 logements).

[312] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

4.3 OUVRIR LA COLOCATION DES LOGEMENTS DÉFENSE AUX CÉLIBATAIRES ET CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES

L'objectif est de faciliter l'accès des personnels célibataires et célibataires géographiques au logement familial en autorisant la colocation dans les logements.

Après une phase expérimentale, la colocation a été ouverte en 2019 dans toutes les bases de défense. Une large communication sur la colocation est opérée au sein de la chaîne technique du logement, notamment au cours des commissions régionales du logement.

Le dispositif est pérennisé et repris dans une instruction ministérielle[313] du 6 décembre 2021.

4.4 OPTIMISER LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DÉLAI DE RÉPONSE POUR L'ATTRIBUTION DE LOGEMENT

À l'instar des périodes précédentes, l'anticipation des notifications d'ordres de mutation individuels ne permet pas d'avancer significativement le calendrier des propositions de logement car les avis de congé et de libération sont transmis tardivement par le personnel occupant un logement défense. À cet égard, les délais sont régis par des règles qui s'imposent au ministère des armées. La sous-direction logement perpétue les actions initiées en 2018 : rappel au personnel de la nécessité de signaler au plus tôt la date de départ du logement, recueil auprès des armées de données relatives au personnel muté et à sa famille et prise de contact individuelle avec les bénéficiaires afin de connaître leur date de départ sans attendre le délai réglementaire d'un mois pour donner leur préavis.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 64 % au niveau national pour l'année 2021 (contre 57 % en 2020). Au 31 août, les résultats partiels font état d'un taux national de 57 %. En Île-de-France, il est de 67 % sur la même période.

4.5 FACILITER L'ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ

L'attendu était de porter le montant total du montage prêt habitat (prêt accession à la propriété plus prêt complémentaire[314]) de 20 000€ à 25 000€ (soit une augmentation de 25 %), rapporté à une durée de remboursement de 15 ans au lieu de 10.

En juillet 2021 :

- le prêt habitat « Accession » a été amélioré. Le montant maximum de ce prêt est porté de 15 000 € à 30 000 € pour les personnels du ministère des armées (actifs ou retraités), remboursable en 180 mois. Ce prêt est destiné à apporter une aide à l'acquisition d'une propriété immobilière en résidence principale ou secondaire.
- le prêt habitat « Travaux » a été amélioré. Le montant maximum de ce prêt est porté de 13 000 € à 26 000 € lorsque le ménage est composé de deux personnels du ministère des armées (actifs ou retraités), remboursable en 120 mois. Il est destiné à réaliser des travaux dans une propriété immobilière en résidence principale ou secondaire.

4.6 CONFORTER LA PRISE EN COMPTE DES FAMILLES DONT L'UN DES MEMBRES EST MALADE OU EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT

Un groupe de travail regroupant les DRH d'armées, la direction générale de l'armement (DGA), la DRH-MD et la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) a été constitué par la

[313] Instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BL du 6 décembre 2021 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole.

[314] Initialement supportée par l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et aéronautique (EPFP), la gestion du dispositif a été reprise en 2020 par l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA).

direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA) afin de refondre les règles d'éligibilité et de priorité au logement familial. Il a été notamment acté des points supplémentaires pour les dossiers des familles confrontées au handicap : ces points permettent un niveau de priorité plus élevé. La nouvelle instruction ministérielle n° 1136 du 6 décembre 2021[315] a installé ces nouvelles règles.

Lors de la sélection de logements à proposer à la famille, une attention particulière est également portée à l'éloignement du domicile des structures de soin, écoles, et aux contraintes de la personne handicapée.

5. AXE 5 : FACILITER L'ACCÈS DES FAMILLES À L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU MINISTÈRE

« *La diversité de l'offre et des opérateurs du ministère des armées rendent difficile l'accès aux différents services ou prestations en particulier pour les familles.* »[316]

5.1 SIMPLIFIER ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESSORTISSANTS DE LA COMMUNAUTÉ DE DÉFENSE EN DÉVELOPPANT UNE OFFRE DIGITALE DE SERVICE AU TRAVERS DE L'« E-SOCIAL » DES ARMÉES

La plateforme « e-social » est opérationnelle depuis 2018. Elle permet de réaliser des simulations des prestations ministérielles de l'action sociale (depuis juin 2018), des prestations interministérielles relevant des crédits du ministère (depuis septembre 2018) et des prestations interministérielles hors crédits MINARM (depuis décembre 2018).
Depuis octobre 2021, le portail « e-social » des armées permet au militaire et à sa famille, y compris les retraités, d'effectuer des demandes de prestations d'action sociale directement en ligne, à partir d'Internet.

Au 30 juin 2022, le portail est ouvert à un nombre plus important de prestations, avec notamment :

- la prestation éducation ;
- les subventions interministérielles pour le séjour des enfants ;
- le dispositif de remboursement de frais en cas d'annulation ou de report de congés pour raison de service (RFRS) ;
- le prêt personnel et le prêt à la mobilité ;
- le prêt habitat ;
- les frais de séjours en centre de vacances spécialisé pour les handicapés ;
- l'aide à la reconnaissance d'une première affectation ou d'une nouvelle affectation ;
- …

5.2 MIEUX COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIFS D'AIDE SOCIALE DES MUTUELLES HISTORIQUES (MUTUELLE NATIONALE MILITAIRE, MUTUELLE DE L'ARMÉE DE L'AIR, CAISSE DES GENDARMES) ET INCITER LES MUTUELLES RÉFÉRENCÉES À PROPOSER CE TYPE D'OFFRE

Les dispositifs d'aide sociale des mutuelles sont présentés dans l'e-social des armées.

5.3 DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION SPÉCIFIQUE POUR LES FAMILLES DE BLESSÉS ET LES FAMILLES ENDEUILLÉES : LA MAISON NUMÉRIQUE DU BLESSÉ

La maison numérique des blessés et des familles, plate-forme numérique unique au profit des blessés et familles, est en cours de développement afin de mettre à disposition toute l'information nécessaire, simplifier et dématérialiser les démarches administratives. Ce projet doit ainsi permettre de faciliter l'accès aux démarches (pensions, fonds de prévoyance...) en centralisant et

[315] Instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BL du 6 décembre 2021 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole.
[316] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

uniformisant les modalités de demande.
Le déploiement du site internet est programmé début 2023.

Le guide du parcours du militaire blessé et de sa famille, destiné à améliorer l'information sur les droits et démarches administratives, a été actualisé en 2021-2022 par un groupe de travail associant tous les acteurs du parcours du blessé, y compris le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM).

5.4 PERMETTRE AU MILITAIRE BLESSÉ EN SERVICE, EN POSITION DE NON ACTIVITÉ, DE BÉNÉFICIER DU TARIF MILITAIRE SNCF

Le bénéfice du tarif militaire SNCF a été étendu aux militaires blessés en service en position de congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée pour maladie (CLDM) avec la circulaire n° 230494/DEF/SGA/DRH-MD/SRRH/SDFM/FM2 du 27/12/2018 relative à l'attribution de la carte de circulation donnant droit au tarif militaire sur les lignes exploitées par la société nationale des chemins de fer français.

5.5 METTRE EN SERVICE UN SITE INTERNET TRANSACTIONNEL "FAMILLES DES ARMÉES"

Après une expérimentation dans quatre bases de défense, les objectifs du projet Famille des armées ont été reformulés, en prenant en compte notamment les besoins spécifiques des armées. Le projet ambitionne de proposer au personnel et aux familles un espace d'échanges et une information simple, complète et accessible sur les aides, avantages et dispositifs d'accompagnement qui les concernent en tant que militaire ou civil de la défense.

Un premier produit sera déployé entre septembre 2022 et l'été 2023.

5.6 SIMPLIFIER ET HARMONISER LE CALCUL DU QUOTIENT FAMILIAL (QF) DES 5 PRESTATIONS DE L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES (ASA) SOUMISES À QF

Les circulaires relatives aux 5 prestations[317] intègrent chacune les nouvelles modalités uniques de calcul du QF.
Cette harmonisation conduit à une meilleure prise en compte des familles monoparentales, des personnes handicapées et des enfants en garde alternée pour l'octroi de la PSAD, de la prestation d'accueil périscolaire et de la rente-survie.

6. AXE COMPLÉMENTAIRE : AMÉLIORER LES CONDITIONS D'HÉBERGEMENT ET DE VIE DES CÉLIBATAIRES ET DES CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES

« Accorder des conditions de vie aux standards modernes en garnison est une priorité : ceci contribue à l'équilibre personnel de nos militaires, fortement sollicités et souvent éloignés du domicile familial ou de leurs proches. »[318]

6.1 AMÉLIORER LA VIE COURANTE DES CÉLIBATAIRES ET CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES DANS LES GARNISONS

L'amélioration de la vie courante des célibataires et des célibataires géographiques pendant et en dehors des heures ouvrées recouvre quatre domaines :

- l'extension de la connectivité en enceinte militaire avec du wifi sécurisé afin de faciliter les contacts des personnels militaires et civils éloignés et leur famille ; à ce jour, le ministère des armées a déployé plus de 150 000 connexions wifi dans plus de 2 400 bâtiments en métropole ;

[317] Garde d'enfant en horaires atypiques, accueil périscolaire, rente-survie, PSAD, prestation éducation.
[318] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

- le déploiement d'internet de loisirs en opérations extérieures (ILOPEX) ; une réalisation à 100 % est effective ;
- le renouvellement du cadre de vie en garnison par l'augmentation[319] des crédits AACV[320] ;
- l'amélioration de l'offre de services en unités et garnisons (ouverture des foyers et des installations sportives, club de garnison, conciergerie, distributeurs de pizza/plateaux repas, boutiques autonomes, …).

6.2 AMÉLIORER LES CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

Cette mesure du plan Famille concerne l'augmentation des capacités d'hébergement en Île-de-France avec l'amélioration et l'augmentation de 410 places d'hébergement.
Elle intègre plus particulièrement 4 opérations concernant des bâtiments pour cadres célibataires à Versailles Satory, Arcueil, Saint-Germain-en-Laye et Maisons-Laffitte.

6.3 ACHEVER LA RÉSORPTION DES « POINTS NOIRS » DE L'INFRASTRUCTURE

112 « points noirs » restaient à traiter sur la période 2019-2021, soit 16 % des 700 points noirs identifiés initialement lors de la revue complète des infrastructures menée en 2014. Ces travaux sont d'importance variable : rénovation légère à lourde voire reconstruction, ceci en particulier sur les ensembles d'alimentation et certaines infrastructures techniques (chauffage, eau, etc.). L'action est suivi au titre du plan hébergement ; l'inscription des opérations relatives au traitement des « points noirs » a été validée lors du comité de coordination de la fonction immobilière (CCFI)[321] de février 2018.

Le nombre de « points noirs » ouvert est de 107 au 5 septembre 2022 (43 en cours et 64 à engager). Initialement estimé à 530 millions d'euros, le montant prévisionnel cumulé des « points noirs » est réévalué, au 5 septembre 2022, à 587 millions entre 2019 et 2025.

[319] 4,13 millions d'euros payés en 2018, 5,03 millions d'euros payés en 2019 et budget de 7,04 millions d'euros inscrit au PLF 2020.
La ressource 2022 se monte à 7 millions d'euros (P178) pour les lieux de convivialité (4,5 M€) et les installations sportives (2,5 M€), à 0,6 millions d'euros pour les boîtes à jeux et à 7,04 millions d'euros pour les AACV.

[320] Allocation pour l'amélioration du cadre de vie (AACV) vise à contribuer à l'amélioration des conditions d'hébergement et de vie en enceinte militaire, ainsi qu'au développement des activités socio-culturelles et de loisirs.

[321] Présidé par le secrétaire général pour l'administration, il assure le suivi du déroulement des principaux programmes d'infrastructure et examine la satisfaction des besoins opérationnels. Il s'assure en outre de l'exécution de la programmation par le service d'infrastructure de la défense (SID).

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

AACV	Allocation pour l'amélioration des conditions de vie en enceinte militaire
ACR	Avec changement de résidence
ACS	Aide au paiement d'une complémentaire santé
AFPRB	Armed Forces' Pay Review Body
ANPAA	Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie
APDVH	Aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Association professionnelle nationale de militaires
ARCA	Association de recherche en criminologie appliquée
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASA	Action sociale des armées
ASCC	Action sociale communautaire et culturelle
ASCOM	Assistant de commandement
ASMAT	Assistant(e) maternel(le)
ATLAS	Accès en tout temps, tout lieu au service

B

BAC	Baccalauréat
BCE	Banque commune d'épreuves
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BIA	Brigade interarmes
BIHRIF	Bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France
BMPM	Bataillon de marins-pompiers de Marseille
BOP	Budget opérationnel de programme
BSAT	Brevet supérieur de l'armée de terre
BSPP	Brigade de sapeurs-pompiers de Paris
BSS	Bande sahélo-saharienne
BSTAT	Brevet supérieur de technicien de l'armée de terre

C

CAMID	Centre d'administration ministériel des indemnités de déplacements
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
Cat.	Catégorie
CCFI	Comité de coordination de la fonction immobilière
CCINP	Concours commun des instituts nationaux polytechniques
CP	Certificat pratique
CEMA	Chef d'état-major des armées
CESU	Chèque emploi service universel
CEVIPOF	Centre d'études de la vie politique française
CFAGN	Commandement des forces aériennes de la gendarmerie nationale
CFM	Conseil de la fonction militaire
CFT	Commandement des forces terrestres
CGA	Contrôle général des armées
CIAE	Centre interarmées des actions sur l'environnement
CIAF	Cellule d'information et d'accompagnement des familles
CICoS	Centre interarmées de coordination du soutien
CIRFA	Centre d'information et de recrutement des forces armées
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLDM	Congé de longue durée pour maladie
CLM	Congé de longue maladie
CLNAS	Concession de logement par nécessité absolue de service
CMUC	Couverture maladie universelle complémentaire

CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNSD	Centre national des sports de la défense
COM	Collectivité d'Outre-mer
COMBdD	Commandement/commandant de base de défense
COMLOG	Comptable-logisticien (marine) – Commandement de la logistique (terre)
COMMF	Commandement de la maintenance des forces
COMRENS	Commandement du renseignement
COMSIC	Commandement des systèmes d'information et de communication
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CPCO	Centre de planification et de conduite des opérations
CPIGN	Classe préparatoire intégrée de la gendarmerie nationale
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSFM	Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG	Cotisation sociale généralisée
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale
CVM	Croix de la Valeur militaire
C2S	Complémentaire santé solidaire

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DCSCA	Direction centrale du service du commissariat des armées
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGFiP	Direction générale des finances publiques
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DICoD	Délégation à l'information et à la communication de la défense
DIRISI	Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DM	Défense mobilité
DMCA	Direction de la mémoire, de la culture et des archives
DOM	Département d'Outre-mer
DPMGN	Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale
DPMM	Direction du personnel militaire de la marine
DRH	Direction/directeur(trice) des ressources humaines
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM	Direction du renseignement militaire
DRSD	Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
DSN	Déclaration sociale nominative
DTIE	Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement
DUG	Directive unique de gestion

E

EGM	Escadron de gendarmerie mobile
ÉLoCA	Établissement logistique du commissariat des armées
EMA	État-major des armées
EMR	Élément militaire de réanimation
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EOGN	École des officiers de gendarmerie nationale
EPFP	Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
ERAFP	Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique
ESM	École spéciale militaire
ESPT	État de stress post-traumatique
ESR	Engagement à servir dans la réserve

ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

F

FAFR	Forces armées et formations rattachées
FGI	Formation générale initiale
FINUL	Force intérimaire des Nations unies au Liban
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FOT	Force opérationnelle terrestre
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FTS	Formation technique de spécialité

G

GAIR	Gendarmerie de l'air
GARM	Gendarmerie de l'armement
GAV	Gendarme adjoint volontaire
GDS	Système de solde de l'armée de l'air et de l'espace
Gend	Gendarmerie nationale
GESTRH	Gestion des ressources humaines
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GM	Gendarmerie mobile
GMAR	Gendarmerie maritime
GOPEX	Groupement des opérations extérieures
GRECO	Gestion des recrutements et concours
GSAN	Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires
GSBdD	Groupement de soutien de base de défense
GTA	Gendarmerie des transports aériens

H

(H)	Honoraire
HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HDV	Harcèlement, discrimination et violence
HIA	Hôpital d'instruction des armées

I

IAC	Indemnité d'absence cumulée
ICM	Indemnité pour charges militaires
IEM	Indemnité d'état militaire
IEP	Institut d'études politiques
IGAR	Indemnité de garnison
IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
IJAT	Indemnité journalière d'absence temporaire
ILOPEX	Internet de loisirs en opérations extérieures
IMGM	Indemnité de mobilité géographique des militaires
INSJ	Institut national de jeunes sourds de Paris
IPC	Indice des prix à la consommation
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISAO	Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

ITAOPC	Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
ITB-GI	Indice de traitement brut-grille indiciaire
ITB-GI-G	Indice de traitement brut-grille indiciaire des gendarmes
ITB-GI-M	Indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires
I2M	Indicateur de mesure du moral

J

JDC	Journée défense et citoyenneté
JORF	Journal officiel de la République française
JPO	Journée de préparation opérationnelle

L

Louvois	Logiciel unique à vocation interarmées de la solde
LPM	Loi de programmation militaire

M

MAP	Mission d'aide au pilotage
MCD	Mission de courte durée
MCF	Mise en condition finale
MDR	Militaire du rang
MEFARE	Maisons d'enfants favorisant l'accueil à responsabilité éducative
MICM	Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MILDECA	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
MINARM	Ministère des armées
MININT	Ministère de l'intérieur
MINUSMA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation du Mali
MISSINT	Mission intérieure
MISSOPS	Mission opérationnelle
MITHA	Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
MNBF	Maison numérique des blessés et des familles
MRO	Mission reconversion des officiers
MTA	Militaires technicien de l'air

N

NAS	Nécessité absolue de service
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
n.c.	Non communiqué
n.d.	Non disponible
NPRM	Nouvelle politique de rémunération des militaires
n.s.	Non significatif

O

OCTA	Officier du corps technique et administratif
OCTAGN	Officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale
OED	Observatoire économique de la défense
OFF	Officier
Off-Mar.	Officier marinier
OG	Officier de gendarmerie
OIA	Organisme interarmées
ONU	Organisation des Nations unies
OPEX	Opération extérieure
OSC	Officier sous contrat

OSC OPS	Officier sous contrat opérationnel
OSC PN	Officier sous contrat « *personnel navigant* »
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
OTIAD	Organisation territoriale interarmées de défense
OVIA	Organisme à vocation interarmées

P

PACS	Pacte civil de solidarité
PAGS	Pension afférente au grade supérieur
PAM	Plan annuel de mutation
PAS	Prélèvement à la source (de l'impôt sur le revenu)
PCIAT	Poste de commandement interarmées
PCSMIL	Prime de compétences spécifiques militaires
PCP	Permission complémentaire planifiée
PCRM	Prime de commandement et de responsabilité militaire
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PERF	Prime de performance
PFMD	Plateforme multi-déménageurs
PI2C	Pécule modulable d'incitation à une seconde carrière
PLF	Projet de loi de finances
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés
PMI	Pension militaire d'invalidité
PMID	Pécule modulable d'incitation au départ
PN	Personnel navigant
POD	Plateau opérateur déménagement
POIA	Préparation opérationnelle interarmes
PPCR	Parcours professionnels, carrières, rémunérations
PSAD	Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
PSC	Protection sociale complémentaire
3PM	Prime de parcours professionnels

Q

QF	Quotient familial
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
QSR	Qualité du service rendu
QVT	Qualité de vie au travail

R

RACM	Revue annuelle de la condition militaire
RAE	Recensement des agents de l'État
RAE-G	Recensement des agents de l'État - gendarmerie
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RH	Ressources humaines
RI	Revenu individuel
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
R2HL	Restauration hébergement hôtellerie loisirs

S

SAR	*Search and Rescue*
SCA	Service du commissariat des armées
SDessi	Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
SEO	Service de l'énergie opérationnelle
SGA	Secrétariat général pour l'administration

SGGN	Secrétariat général de la garde nationale
SIAé	Service industriel de l'aéronautique
Siasp	Système d'information sur les agents des services publics
SIC	Système d'information et de communication
SID	Service d'infrastructure de la défense
SIMMT	Structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres
SIMu	Service interarmées des munitions
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SMA	Service militaire adapté
SMOBI	Solution de mobilité de l'intradef
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SOC	Sous-officier de carrière
SOG	Sous-officier de gendarmerie
Sous-off	Sous-officier
SPAC	Service parisien de soutien de l'administration centrale
SRE	Service des retraites de l'État
SSA	Service de santé des armées
SUAP	Secours d'urgence à personne

T

TAAF	Terres australes et antarctiques françaises
TAM	Terre, air et marine
TAM-G	Terre, air, mer, gendarmerie
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TAP	Troupes aéroportées
TE	Tableau des effectifs
TN	Théâtre national

U

UC	Unité de consommation
UE	Union européenne

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VDAT	Volontaire de l'armée de terre

Y

y.c.	Y compris

RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DES ARMÉES

www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise