

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

———— 18^e RAPPORT ————

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

MARS 2025

18^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1^{er} 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* ».

Les **dix personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décrets du Président de la République en date du 2 septembre 2022 et du 18 décembre 2023.

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 18^e rapport annuel du Haut Comité est scindé en trois parties :

- un **rapport thématique** portant sur les réserves - remis au Président de la République le 3 juillet 2024 ;
- une partie **statistique**, appelée **revue annuelle de la condition militaire** ;
- un **suiti des recommandations** émises dans les précédents rapports, qui fait l'objet du présent document.

Le suivi des recommandations, qui était auparavant inclus dans la revue annuelle de la condition militaire, constitue depuis la présente édition une partie distincte du rapport annuel du Haut Comité.

Au titre de l'année 2023, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 23 707 €. 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 nationale.

Les termes « ministère de la défense » et « ministère des armées » sont indifféremment employés.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 298 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2024), 264 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi.

14 recommandations ont été ajoutées dans le 18^e rapport thématique (2024).

Les recommandations sont classées selon les cinq cas suivants :

CAS 1 : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale¹ et en cours de mise en œuvre.**

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

CAS 3 : Recommandations **n'ayant pas reçu de réponse, ou ayant reçu une réponse partielle, 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.**

CAS 5 : Recommandations **devenues sans objet, notamment à cause d'évolutions normatives depuis la date de leur formulation par le Haut Comité.**

En septembre 2024, 3 recommandations émises dans le 15^e rapport (2021), 4 recommandations émises dans le 16^e rapport (2022) et 13 recommandations émises dans le 17^e rapport (2023) 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.

Dans cette édition, et suite aux réponses données en fin d'année 2024 par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale, seules sont retenues les recommandations faisant toujours l'objet d'un suivi (cas 1 à 3).

L'ensemble du suivi des recommandations émises dans tous les rapports thématiques annuels déjà publiés, quel que soit leur classification (réalisées, en cours de mise en œuvre, etc.) est consultable sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité. Les compléments d'information adressés par le ministère des armées et par la direction générale de la gendarmerie nationale au Haut Comité sont également consultables en ligne.

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



¹ La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité seulement à partir du 8^e rapport thématique consacré à *l'administration des militaires* (2014).

Recommandations formulées dans le 15^e rapport (2021)*L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***CAS 1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE****Ministère des armées**

	Recommandations
21-4	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.
21-11	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.

Recommandations formulées dans le 16^e rapport (2022)*La mobilité des militaires*

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

Ministère des armées

	Recommandations
22-1	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.
22-6	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.
22-10	<p>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.</p> <p>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.</p>

Direction générale de la gendarmerie

	Recommandations
22-10	<p>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.</p> <p>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.</p>

Recommandations formulées dans le 17^e rapport (2023)*Les officiers*

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

Ministère des armées

	Recommandations
23-1	<p>Le Haut Comité invite à donner une permanence à l'exercice de prospective en matière de RH au sein des forces armées, à lui donner une dimension véritablement anticipatrice et « critique » en ce sens qu'elle doit aller jusqu'à questionner les composantes de notre modèle d'armée.</p> <p>Ces travaux devront s'appuyer sur l'observation et l'anticipation des évolutions de la société de nature à influencer directement sur l'attractivité du recrutement des officiers, leur formation, leur gestion et leur fidélisation. Ils évalueront les résultats et impacts des mesures de RH menées à leur égard dans une approche interarmées, en coordination avec la gendarmerie afin d'être en capacité, en tant que de besoin, d'adapter voire de réinventer la politique RH des forces armées, en particulier à l'égard des officiers.</p> <p>À titre d'illustration de l'impact des mesures RH qui pourrait donner lieu à une évaluation, le HCECM considère que le célibat géographique mériterait un suivi particulier au regard de la singularité de l'exercice du métier des armes et de l'impact que ce célibat peut avoir sur le militaire, en particulier l'officier, et le bon accomplissement de sa mission.</p>
23-4	<p>Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires en la faisant porter sur sa partie indiciaire en veillant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer une cohérence de la politique indiciaire entre toutes les catégories de militaires pour préserver l'escalier social ; - revaloriser le positionnement indiciaire des officiers au regard de la nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l'État et des limites de la compensation purement indemnitaire des conséquences de la mobilité géographique, notamment sur l'emploi du conjoint et le niveau de vie des ménages ; - respecter les équilibres indispensables à l'unité de la condition militaire et la nécessaire cohérence entre la politique de rémunération de la gendarmerie et celle des armées. <p>Dans le prolongement de l'annonce du ministre des armées, le Haut Comité recommande que ce chantier soit mené sans délai, dans le cadre d'un travail commun mené sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur, au risque de voir se dégrader davantage l'attractivité au recrutement et la fidélisation des officiers, ce qui pourrait durablement affecter le fonctionnement et l'efficacité des forces armées. Les retards, par le passé, des transpositions des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État à la fonction militaire avaient accru le ressentiment des militaires dont le Haut Comité s'était inquiété à de nombreuses reprises. Ce type de situation est désastreux sur leur perception de la considération que la Nation leur porte.</p> <p>Une fois les grilles indiciaires de l'ensemble des militaires rebâties, en cas de séquençage dans le temps et par catégorie de leur mise en œuvre, le Haut Comité insiste sur l'importance que cette mise en œuvre commence par les officiers pour redonner sans délai du sens à l'escalier social.</p> <p>Il recommande en outre de prévoir un rendez-vous annuel de bilan des grilles indiciaires en place au sein des forces armées.</p>

23-5	Le Haut Comité recommande d'intégrer l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.
23-7	<p>Le Haut Comité recommande d'étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s'inspirent de pratiques étrangères.</p> <p>Ces manifestations de reconnaissance, qui ne sont pas habituelles dans la culture française, devraient émaner en premier lieu de l'État et des personnes publiques : le droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires des enfants de militaires connaissant une mobilité géographique en est un exemple.</p> <p>Elles peuvent aussi venir de professionnels et ne pas seulement relever d'initiatives étatiques. Ainsi des professionnels de santé, tels des médecins ou dentistes qui refusent d'augmenter leur patientèle, pourraient déroger à cette position de principe au profit de militaires mutés.</p> <p>Le bénéfice de ces mesures pourrait difficilement être limité aux officiers mais elles leur seraient particulièrement bénéfiques, à la fois parce qu'elles répondent à une attente de leur part et parce que ce sont, parmi les militaires, ceux qui connaissent le plus de mutations dans leur carrière.</p> <p>Ces formes de reconnaissance « externes » viendraient compléter et non se substituer à celles, de moins en moins nombreuses, que les forces armées accordent à leurs officiers.</p>
23-8	<p>Au regard des critiques répétées formulées sur les défaillances de l'organisation du soutien, sur le manque de moyens matériels et techniques et sur la lourdeur des tâches administratives qui pèsent sur les officiers, et des effets négatifs que cette situation provoque sur la fidélisation des officiers et sur le recrutement interne, le Haut Comité alerte sur cette situation qui démotive les officiers. Il invite à une mise en œuvre rapide des mesures récemment annoncées pour améliorer l'efficacité des soutiens, accroître les moyens et simplifier les procédures.</p> <p>Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues.</p>
23-10	<p>Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ.</p> <p>Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.</p>
23-12	<p>Constatant les fortes contraintes encadrant la constitution du haut encadrement militaire, qui limite le temps d'emploi des officiers généraux, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux pour fluidifier la gestion de ce vivier essentiel aux forces armées et pour examiner la pertinence du modèle actuel. Ces réflexions pourraient notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'officiers généraux nécessaires pour disposer d'un vivier suffisant ; - l'âge de l'accès au généralat et l'éventualité de son abaissement, à 45 ans par exemple ; - le développement d'une forme de contractualisation de fin de carrière avec une part croissante de promotions fonctionnelles dans les nominations des officiers généraux en rendant possible la poursuite d'un parcours de carrière jusqu'à la limite d'âge par le recours à plusieurs périodes successives.
23-13	<p>Le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers supérieurs et généraux, y compris ceux atteints par la limite d'âge, à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ; - l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.

Direction générale de la gendarmerie nationale

	Recommandations
23-1	<p>Le Haut Comité invite à donner une permanence à l'exercice de prospective en matière de RH au sein des forces armées, à lui donner une dimension véritablement anticipatrice et « critique » en ce sens qu'elle doit aller jusqu'à questionner les composantes de notre modèle d'armée.</p> <p>Ces travaux devront s'appuyer sur l'observation et l'anticipation des évolutions de la société de nature à influencer directement sur l'attractivité du recrutement des officiers, leur formation, leur gestion et leur fidélisation. Ils évalueront les résultats et impacts des mesures de RH menées à leur égard dans une approche interarmées, en coordination avec la gendarmerie afin d'être en capacité, en tant que de besoin, d'adapter voire de réinventer la politique RH des forces armées, en particulier à l'égard des officiers.</p> <p>À titre d'illustration de l'impact des mesures RH qui pourrait donner lieu à une évaluation, le HCECM considère que le célibat géographique mériterait un suivi particulier au regard de la singularité de l'exercice du métier des armes et de l'impact que ce célibat peut avoir sur le militaire, en particulier l'officier, et le bon accomplissement de sa mission.</p>
23-5	<p>Le Haut Comité recommande d'intégrer l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.</p>
23-7	<p>Le Haut Comité recommande d'étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s'inspirent de pratiques étrangères.</p> <p>Ces manifestations de reconnaissance, qui ne sont pas habituelles dans la culture française, devraient émaner en premier lieu de l'État et des personnes publiques : le droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires des enfants de militaires connaissant une mobilité géographique en est un exemple.</p> <p>Elles peuvent aussi venir de professionnels et ne pas seulement relever d'initiatives étatiques. Ainsi des professionnels de santé, tels des médecins ou dentistes qui refusent d'augmenter leur patientèle, pourraient déroger à cette position de principe au profit de militaires mutés.</p> <p>Le bénéfice de ces mesures pourrait difficilement être limité aux officiers mais elles leur seraient particulièrement bénéfiques, à la fois parce qu'elles répondent à une attente de leur part et parce que ce sont, parmi les militaires, ceux qui connaissent le plus de mutations dans leur carrière.</p> <p>Ces formes de reconnaissance « externes » viendraient compléter et non se substituer à celles, de moins en moins nombreuses, que les forces armées accordent à leurs officiers.</p>
23-8	<p>Au regard des critiques répétées formulées sur les défaillances de l'organisation du soutien, sur le manque de moyens matériels et techniques et sur la lourdeur des tâches administratives qui pèsent sur les officiers, et des effets négatifs que cette situation provoque sur la fidélisation des officiers et sur le recrutement interne, le Haut Comité alerte sur cette situation qui démotive les officiers. Il invite à une mise en œuvre rapide des mesures récemment annoncées pour améliorer l'efficacité des soutiens, accroître les moyens et simplifier les procédures.</p> <p>Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues.</p>
23-13	<p>Le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers supérieurs et généraux, y compris ceux atteints par la limite d'âge, à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ; - l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.
23-14	<p>Le Haut Comité recommande aux forces armées de maintenir un lien formel avec les officiers ayant quitté l'institution qui le souhaitent par l'organisation et l'animation d'un réseau national, voire territorial, structuré.</p>

CAS 2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITE MAINTENUES MALGRE L'AVIS NEGATIF OU AVEC RESERVE DU MINISTERE DES ARMEES ET DE LA DIRECTION GENERALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Direction générale de la gendarmerie nationale

23-10	Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ. Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.
-------	---

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

Ministère des armées

	Recommandations
23-2	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il a faite en 2015 de répondre à ce besoin de pilotage global de la fonction militaire par une démarche codirigée par le chef d'état-major des armées (CEMA) et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), en lien notamment avec le délégué général pour l'armement (DGA), sous l'autorité des deux ministres. Ce pilotage pourrait se matérialiser par des rencontres régulières d'échanges sur différents aspects de la politique RH et de la condition militaire.
23-11	Le Haut Comité recommande à tout le moins : - de modifier le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, le cas échéant celles du décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public (INSP), pour permettre à un stagiaire de l'État et en particulier à un élève de l'INSP d'accomplir, avant sa titularisation, un temps militaire ; - d'inscrire dans la durée la sensibilisation des élèves de l'INSP aux questions de défense et au monde militaire ; - qu'un poste de chargé de mission, confié à un officier supérieur ou général, soit créé auprès du délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) afin, notamment, de pourvoir en officiers le vivier des cadres dirigeants de l'État et de proposer des officiers figurant dans ce vivier pour occuper, à leur vacance, des emplois supérieurs de l'État.
23-14	Le Haut Comité recommande aux forces armées de maintenir un lien formel avec les officiers ayant quitté l'institution qui le souhaitent par l'organisation et l'animation d'un réseau national, voire territorial, structuré.

Recommandations formulées dans le 18^e rapport (2024)*Les réserves***CAS 1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE****Ministère des armées**

	Recommandations
24-1	<p>Le Haut Comité recommande d'améliorer la connaissance des caractéristiques des réservistes, en particulier leur activité professionnelle civile (secteur d'activité, employeur, etc.), notamment afin de garantir leur employabilité en cas de mobilisation.</p> <p>Par ailleurs, il préconise de systématiser les entretiens lors des départs pour identifier les principales causes d'insatisfaction qui les motivent, et de mettre en œuvre de manière plus régulière des sondages du moral des réservistes pour mesurer l'évolution de leur condition militaire et adapter en conséquence les politiques RH, avec une procédure adaptée à leurs spécificités, et notamment à leur présence intermittente dans les unités (sondage internet via ROC et Minot@ur). Les modalités de ces enquêtes doivent permettre de mieux identifier les disparités relatives aux différentes « familles » de réservistes (ab initio, anciens d'active).</p>
24-2	<p>Le Haut Comité recommande de garantir dans la durée, dans une logique pluri-annuelle, les moyens alloués à la réserve opérationnelle tels que prévus par la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur, aussi bien en ce qui concerne la masse salariale que pour les autres natures de crédits qui participent directement à la condition militaire des réservistes : formation, équipement individuel et collectif, hébergement, infrastructures, systèmes d'information, etc.</p>
24-3	<p>Le Haut Comité recommande de rechercher les pistes de fluidification du parcours de recrutement. En particulier, le passage des visites médicales d'aptitudes en dehors du SSA pourrait être une piste à exploiter afin de permettre aux réservistes de réaliser ces visites à proximité de leur lieu de domicile, et de soulager les tensions qui pèsent sur le SSA. L'utilisation de médecins réservistes en dehors de leurs périodes d'activité ou d'anciens praticiens d'active appartenant à la RO2 pourrait être envisagée.</p>
24-4	<p>Le Haut Comité recommande l'édition d'un « memento du réserviste » pour améliorer l'information relative aux modalités du soutien, de la gestion « ressources humaines », des droits individuels (retraite, etc.), ou encore des prestations sociales auxquelles peuvent prétendre les réservistes opérationnels. De même, les obligations de disponibilité qui s'imposent à eux devraient être rappelées. Ce memento devra porter une attention particulière à l'accessibilité des informations et être diffusé à tous les réservistes à échéances régulières pour rester à jour des évolutions de ces modalités.</p>
24-5	<p>Le Haut Comité recommande, dans le cadre des travaux portant sur le système de concertation des réservistes, de garantir que celui-ci permette la bonne représentativité de tous les réservistes, et en particulier des réservistes directement issus de la société civile, et de prévoir une bonne articulation avec les CFM d'armée et le CSFM.</p>
24-6	<p>Le Haut Comité recommande de revoir les modalités de pilotage budgétaire de la masse salariale « réserves » en veillant à une plus grande responsabilisation des employeurs de réservistes, pour leur garantir les ressources annuelles à leur disposition, et ainsi donner plus de visibilité aux réservistes sur leur niveau d'emploi.</p>

24-7	<p>Le Haut Comité recommande de poursuivre la formalisation et la mise en œuvre de parcours de carrière des réservistes dans une politique RH sur le long terme, qui devrait prendre en compte les spécificités des réservistes (temps partiel, disponibilité fluctuante, conciliation avec l'activité professionnelle civile).</p> <p>Ces parcours pourraient proposer plus de passerelles vers et depuis l'active, veiller à mieux valoriser les cadres de la réserve, et envisager des moyens de garder un lien entre l'institution et les anciens réservistes pour permettre une réintégration dans la réserve à des moments plus propices.</p> <p>Par ailleurs, afin de responsabiliser les réservistes eux-mêmes dans l'élaboration de leur parcours de carrière, le Haut Comité recommande de redynamiser la « bourse aux emplois de la réserve » en s'appuyant sur les SI ROC et Minot@aur afin qu'ils puissent être mieux informés des opportunités de changer de poste au sein de la réserve. Ces propositions pourraient également être accessibles dès l'étape de la candidature à l'engagement dans la réserve, pour permettre aux candidats de mieux s'orienter.</p> <p>Enfin, cette modularité accrue des parcours de réservistes devrait s'accompagner d'une plus grande exigence pour garantir un engagement minimal annuel, nécessaire pour que l'investissement des armées, notamment dans leur formation, soit rentabilisé.</p>
24-9	<p>Le Haut Comité recommande de confirmer l'exonération fiscale qui est appliquée à la solde des réservistes, pour toutes les catégories hiérarchiques et pour tout type d'activités, qui représente une juste compensation des sujétions auxquelles sont soumis les réservistes.</p>
24-11	<p>Le Haut Comité recommande d'encourager l'emploi de tous les leviers existants en termes de reconnaissance, notamment en invitant plus largement les réservistes à participer aux activités de tradition et de cohésion des unités, et en améliorant l'information relative à l'accès à l'honorariat du grade.</p> <p>Par ailleurs, les règles relatives au contingentement des ordres nationaux pourraient évoluer pour prendre en compte la montée en puissance des réserves et l'évolution du ratio réserve/active.</p>
24-12	<p>Le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de mieux identifier les compétences que les réservistes ont acquises dans leur carrière civile et la valeur ajoutée qu'elles peuvent apporter aux armées ; - de mieux recenser et formaliser l'acquisition de compétences dans la réserve, afin de les mettre plus à profit au sein des armées et de les valoriser auprès des employeurs civils. <p>La mise en œuvre de cette recommandation pourra utilement profiter des évolutions des systèmes d'information dédiés à la réserve.</p>
24-14	<p>Afin d'améliorer le niveau de protection sociale dont bénéficient les réservistes, le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de prendre en compte la situation particulière des réservistes dans les travaux sur le volet « prévoyance » de la protection sociale complémentaire ; - de garantir par tous les services instructeurs la bonne application du régime de réparation intégrale du préjudice subi à la suite d'une blessure ou maladie imputable au service ; - de renforcer l'information diffusée auprès des réservistes, par exemple via le site internet de la Maison numérique des blessés et de leurs familles (MNBf) et les SI ROC et Minot@ur, afin de garantir qu'ils sont conscients des conséquences que peuvent entraîner une blessure ou une maladie survenue à l'occasion de leurs activités dans la réserve dans tous les aspects patrimoniaux et extrapatrimoniaux.

Direction générale de la gendarmerie nationale

	Recommandations
24-1	<p>Le Haut Comité recommande d'améliorer la connaissance des caractéristiques des réservistes, en particulier leur activité professionnelle civile (secteur d'activité, employeur, etc.), notamment afin de garantir leur employabilité en cas de mobilisation.</p> <p>Par ailleurs, il préconise de systématiser les entretiens lors des départs pour identifier les principales causes d'insatisfaction qui les motivent, et de mettre en œuvre de manière plus régulière des sondages du moral des réservistes pour mesurer l'évolution de leur condition militaire et adapter en conséquence les politiques RH, avec une procédure adaptée à leurs spécificités, et notamment à leur présence intermittente dans les unités (sondage internet via ROC et Minot@ur). Les modalités de ces enquêtes doivent permettre de mieux identifier les disparités relatives aux différentes « familles » de réservistes (ab initio, anciens d'active).</p>
24-2	<p>Le Haut Comité recommande de garantir dans la durée, dans une logique pluri-annuelle, les moyens alloués à la réserve opérationnelle tels que prévus par la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur, aussi bien en ce qui concerne la masse salariale que pour les autres natures de crédits qui participent directement à la condition militaire des réservistes : formation, équipement individuel et collectif, hébergement, infrastructures, systèmes d'information, etc.</p>
24-3	<p>Le Haut Comité recommande de rechercher les pistes de fluidification du parcours de recrutement. En particulier, le passage des visites médicales d'aptitudes en dehors du SSA pourrait être une piste à exploiter afin de permettre aux réservistes de réaliser ces visites à proximité de leur lieu de domicile, et de soulager les tensions qui pèsent sur le SSA. L'utilisation de médecins réservistes en dehors de leurs périodes d'activité ou d'anciens praticiens d'active appartenant à la RO2 pourrait être envisagée.</p>
24-4	<p>Le Haut Comité recommande l'édition d'un « memento du réserviste » pour améliorer l'information relative aux modalités du soutien, de la gestion « ressources humaines », des droits individuels (retraite, etc.), ou encore des prestations sociales auxquelles peuvent prétendre les réservistes opérationnels. De même, les obligations de disponibilité qui s'imposent à eux devraient être rappelées. Ce memento devra porter une attention particulière à l'accessibilité des informations et être diffusé à tous les réservistes à échéances régulières pour rester à jour des évolutions de ces modalités.</p>
24-5	<p>Le Haut Comité recommande, dans le cadre des travaux portant sur le système de concertation des réservistes, de garantir que celui-ci permette la bonne représentativité de tous les réservistes, et en particulier des réservistes directement issus de la société civile, et de prévoir une bonne articulation avec les CFM d'armée et le CSFM.</p>
24-6	<p>Le Haut Comité recommande de revoir les modalités de pilotage budgétaire de la masse salariale « réserves » en veillant à une plus grande responsabilisation des employeurs de réservistes, pour leur garantir les ressources annuelles à leur disposition, et ainsi donner plus de visibilité aux réservistes sur leur niveau d'emploi.</p>
24-8	<p>Le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de garantir que les réservistes bénéficient effectivement des droits qui leur sont ouverts en matière de droits financiers, notamment en matière d'avancement d'échelon ; - de lancer une réflexion relative au régime de défraiement des réservistes (frais de transport, repas, etc.) tenant compte des particularités de leur engagement afin de mettre en place un régime spécifique plus adapté aux sujétions qu'ils subissent ;

	<ul style="list-style-type: none"> - de se saisir du problème des délais excessifs de versement de la solde des réservistes du ministère des armées en mettant en œuvre des mesures techniques et organisationnelles permettant de garantir à tout réserviste que sa solde lui sera versée dans un délai raisonnable.
24-10	<p>Le Haut Comité recommande de faire évoluer les droits à indemnités spécifiques pour les réservistes afin de mieux prendre en compte les particularités de leur engagement, en prévoyant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la création d'une avance de solde avant déploiement en opération, sur le modèle de l'avance de solde avant affectation à l'étranger (versement d'un mois de solde 45 jours avant le départ, puis régularisation) ; - la mise en œuvre de mesures visant à mieux valoriser l'engagement des cadres de la réserve, soit par une mesure nouvelle, soit par le biais de la prime de compétence et de responsabilité des militaires (PCRM) ; - la mise à jour des conditions d'attribution de la participation au financement du permis de conduire (PERMRES) ou sa suppression au profit d'une autre mesure d'attractivité plus pertinente.
24-12	<p>Le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de mieux identifier les compétences que les réservistes ont acquises dans leur carrière civile et la valeur ajoutée qu'elles peuvent apporter aux armées ; - de mieux recenser et formaliser l'acquisition de compétences dans la réserve, afin de les mettre plus à profit au sein des armées et de les valoriser auprès des employeurs civils. <p>La mise en œuvre de cette recommandation pourra utilement profiter des évolutions des systèmes d'information dédiés à la réserve.</p>
24-14	<p>Afin d'améliorer le niveau de protection sociale dont bénéficient les réservistes, le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de prendre en compte la situation particulière des réservistes dans les travaux sur le volet « prévoyance » de la protection sociale complémentaire ; - de garantir par tous les services instructeurs la bonne application du régime de réparation intégrale du préjudice subi à la suite d'une blessure ou maladie imputable au service ; - de renforcer l'information diffusée auprès des réservistes, par exemple via le site internet de la Maison numérique des blessés et de leurs familles (MNBf) et les SI ROC et Minot@ur, afin de garantir qu'ils sont conscients des conséquences que peuvent entraîner une blessure ou une maladie survenue à l'occasion de leurs activités dans la réserve dans tous les aspects patrimoniaux et extrapatrimoniaux.

CAS 2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ AVIS NÉGATIF OU AVEC RÉSERVES

Direction générale de la gendarmerie nationale

24-13	<p>Afin d'améliorer le soutien à l'engagement dans la réserve par les employeurs civils des réservistes, le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'améliorer l'information générale qui leur est délivrée sur les obligations qui s'imposent à eux, mais aussi sur les droits, incitations et accompagnements dont ils peuvent bénéficier, et, enfin, sur les bénéfices apportés par les activités de réserve au sein d'une carrière civile (acquisition de compétences, savoir-être, etc.) ; pour les employeurs publics, cette information pourrait faire l'objet d'une mise à jour de la circulaire du Premier ministre de 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire ;
-------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - de systématiser, sauf demande expresse du réserviste à l'autorité militaire, l'envoi d'une lettre personnalisée vers les employeurs de nouveaux réservistes, à la signature de l'ESR ; - de développer la stratégie partenariale du secrétariat général de la garde nationale dans deux directions complémentaires : au niveau central via les conventions de branches professionnelles, et au niveau local via les officiers généraux de zones de défense et de sécurité.
--	---

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

Ministère des armées

24-8	<p>Le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de garantir que les réservistes bénéficient effectivement des droits qui leur sont ouverts en matière de droits financiers, notamment en matière d'avancement d'échelon ; - de lancer une réflexion relative au régime de défraiement des réservistes (frais de transport, repas, etc.) tenant compte des particularités de leur engagement afin de mettre en place un régime spécifique plus adapté aux sujétions qu'ils subissent ; - de se saisir du problème des délais excessifs de versement de la solde des réservistes du ministère des armées en mettant en œuvre des mesures techniques et organisationnelles permettant de garantir à tout réserviste que sa solde lui sera versée dans un délai raisonnable.
24-10	<p>Le Haut Comité recommande de faire évoluer les droits à indemnités spécifiques pour les réservistes afin de mieux prendre en compte les particularités de leur engagement, en prévoyant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la création d'une avance de solde avant déploiement en opération, sur le modèle de l'avance de solde avant affectation à l'étranger (versement d'un mois de solde 45 jours avant le départ, puis régularisation) ; - la mise en œuvre de mesures visant à mieux valoriser l'engagement des cadres de la réserve, soit par une mesure nouvelle, soit par le biais de la prime de compétence et de responsabilité des militaires (PCRM) ; - la mise à jour des conditions d'attribution de la participation au financement du permis de conduire (PERMRES) ou sa suppression au profit d'une autre mesure d'attractivité plus pertinente.
24-13	<p>Afin d'améliorer le soutien à l'engagement dans la réserve par les employeurs civils des réservistes, le Haut Comité recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'améliorer l'information générale qui leur est délivrée sur les obligations qui s'imposent à eux, mais aussi sur les droits, incitations et accompagnements dont ils peuvent bénéficier, et, enfin, sur les bénéfices apportés par les activités de réserve au sein d'une carrière civile (acquisition de compétences, savoir-être, etc.) ; pour les employeurs publics, cette information pourrait faire l'objet d'une mise à jour de la circulaire du Premier ministre de 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire ; - de systématiser, sauf demande expresse du réserviste à l'autorité militaire, l'envoi d'une lettre personnalisée vers les employeurs de nouveaux réservistes, à la signature de l'ESR ; - de développer la stratégie partenariale du secrétariat général de la garde nationale dans deux directions complémentaires : au niveau central via les conventions de branches professionnelles, et au niveau local via les officiers généraux de zones de défense et de sécurité.

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

