



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

RAPPORT ANNUEL 2025

HAUT COMITÉ
D'ÉVALUATION DE LA
CONDITION MILITAIRE

19^e Rapport

Suivi des recommandations

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 le composent actuellement ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République du 2 septembre 2022.

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 rapport annuel 2025 du Haut Comité est structuré en trois parties :

- un rapport thématique, portant sur les perspectives 2035 de la condition militaire ;
- un rapport statistique, appelé revue annuelle de la condition militaire ;
- un **suivi des recommandations** émises par le Haut Comité, objet du présent document.

Au titre de l'année 2024, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 29 550 €. 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, notamment la version complète de la revue annuelle de la condition militaire, sont disponibles au 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 de la gendarmerie nationale.

Synthèse exécutive

Préambule

Après chaque publication du rapport thématique annuel, le Haut Comité sollicite le ministère des Armées et la direction générale de la gendarmerie nationale pour obtenir une réponse aux recommandations qu'il a formulées, ainsi que des compléments d'information sur celles issues des rapports précédents¹.

En fonction des réponses obtenues, les membres du Haut Comité classent l'ensemble des recommandations en trois catégories correspondant à leur niveau de mise en œuvre. Ce classement permet ainsi de distinguer : les recommandations qu'il estime effectivement mises en œuvre par l'administration ; celles dont la mise en œuvre est en cours, mais non achevée ; et, enfin, les recommandations que le Haut Comité estime être devenues « sans objet », notamment en raison d'évolutions normatives ou organisationnelles intervenues depuis leur publication.

Ce processus constitue le suivi des recommandations du Haut Comité, dont le résultat est ensuite rendu public, initialement au sein de la revue annuelle de la condition militaire, puis, à partir de 2024, de manière distincte. Le présent document en rend compte et inclut, pour la première fois, une appréciation générale du Haut Comité sur l'ensemble des recommandations qui font encore l'objet d'un suivi.

Un niveau de mise en œuvre des recommandations qui a sensiblement progressé

Les membres du Haut Comité notent avec satisfaction les progrès réalisés dans la mise en œuvre de plusieurs de ses recommandations, notamment l'aboutissement du chantier de rattrapage indiciaire avec l'entrée en vigueur, depuis le 15 décembre 2025, du nouveau dispositif concernant les officiers, ainsi que plusieurs réformes engagées par le ministère pour accompagner la montée en puissance des réserves, objet du 18^e rapport du HCECM.

Depuis l'an passé, 15 recommandations qui étaient encore sous observation par le Haut Comité ont ainsi été mises en œuvre, et ne seront plus suivies sous cette forme, certaines d'entre elles faisant désormais l'objet d'une évaluation périodique dans la revue annuelle de la condition militaire.

Une dynamique à relancer au niveau interministériel

Le Haut Comité note que d'autres recommandations demeurent insuffisamment abouties et requièrent donc des efforts renouvelés pour être mises en œuvre. Certaines portent sur des sujets nécessitant une prise en charge dépassant le périmètre des ministères employant des militaires.

Par exemple, le Haut Comité reste convaincu de l'importance de reconsidérer l'accès, pour les sous-officiers en reconversion, en fonction de leurs qualifications, à des postes de catégorie A par la procédure de détachement-intégration prévue à l'article L4139-2 du code

¹ Le ministère des Armées est sollicité chaque année depuis le 1^{er} rapport du HCECM, publié en 2007. Depuis 2014, la DGGN est également sollicitée séparément pour les recommandations qui la concernent.

de la défense, ce qui nécessite une modification de l'article R4139-11 du même code (recommandation 21-11).

De même, la mise en œuvre de la recommandation 22-1, par laquelle le Haut Comité suggérerait une mesure visant à prendre en compte fiscalement la situation particulière des militaires propriétaires d'un bien immobilier ne pouvant l'occuper comme résidence principale pour des raisons liées à des contraintes de mobilité, serait de nature à améliorer significativement la condition militaire en apportant une compensation équilibrée aux sujétions opérationnelles.

Enfin, sécuriser juridiquement l'exonération fiscale qui est appliquée à la solde des réservistes est jugé nécessaire par le Haut Comité (recommandation 24-9).

Des leviers d'action qui restent à optimiser au niveau ministériel

Par ailleurs, le Haut Comité estime que certaines recommandations pourraient être mises en œuvre avec profit par le ministère des Armées.

Cet avis porte notamment sur plusieurs recommandations relatives à la gestion des réservistes opérationnels : d'un point de vue budgétaire, en garantissant leurs moyens « hors masse salariale » (équipement, hébergement, etc. - recommandation 24-2) ; pour améliorer le délai de paiement de leur solde, dont la cible (inférieure à 60 jours) paraît insuffisamment ambitieuse (recommandation 24-8) ; ou encore pour réfléchir à un régime de défraiement *ad hoc*, prenant en compte les particularités de la nature de leur engagement (recommandation 24-8).

Le Haut Comité observe que plusieurs de ces sujets paraissent dans un état d'avancement plus favorable au sein de la gendarmerie nationale (par exemple pour le délai de versement de la solde des réservistes), ce qui invite à envisager des marges de progrès supplémentaires au sein du ministère des Armées.

Des points d'attention particuliers

Enfin, les membres du Haut Comité portent une attention particulière aux recommandations formulées dans son dernier rapport thématique, relatif aux perspectives 2035 de la condition militaire.

En particulier, la mise en place d'un système de gestion pluriannuelle des effectifs, qui permettrait de lisser le recrutement des militaires sur plusieurs années dans le respect de l'objectif final fixé par la loi de programmation militaire (recommandation 25-1), leur paraît une mesure indispensable.

Par ailleurs, le Haut Comité insiste sur la cohérence qui doit être recherchée entre les responsabilités données aux chefs militaires et les moyens qui leur sont alloués, notamment dans le domaine du soutien ou en matière budgétaire (recommandation 25-2).

Bien conscients de la complexité des sujets abordés, qui impose des études d'impact fines pour identifier des modalités pertinentes adaptées aux objectifs fixés, les membres du Haut Comité tiennent à souligner l'importance de ces recommandations pour améliorer la condition militaire, et continueront donc de les suivre à l'avenir.

Lecture du tableau

Seules les questions ouvertes ayant reçu une réponse fin 2025 figurent dans le tableau.

Le Haut Comité classe les recommandations en fonction des réponses adressées par le ministère des Armées et la direction générale de la gendarmerie nationale selon les cas suivants :

CAS 1 (**orange**) : recommandations du Haut Comité **en cours de discussion, ou en cours de mise en œuvre** par le ministère des Armées et la direction générale de la gendarmerie nationale, nécessitant de les conserver ouvertes.

CAS 2 (**vert**) : recommandations **abouties ou mises en œuvre** par le ministère des Armées et la direction générale de la gendarmerie nationale.

CAS 3 (**bleu**) : recommandations **devenues sans objet**, notamment à cause d'évolutions normatives depuis la date de leur formulation par le Haut Comité.

Le Haut Comité peut classer des recommandations « cas 1 » alors même que le MINARM et/ou la DGGN estiment que la recommandation doit être close.

15^e rapport (2021)

L’emploi des militaires après leur départ des forces armées

Climt	Chrono	Page	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.		
21-4	249	88			
Réponses depuis 2021 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2021 - DGGN	
Réponse 2021 Avis favorable avec réserve. Cette recommandation est déjà mise en œuvre au sein de DM, non sans difficulté. En effet, la classification en catégorie B (hors conseillers en transition professionnelle – CTP – cadres) des postes de conseillers en reconversion professionnelle nuit à l’attractivité de ces postes auprès des travailleurs du secteur privé évoluant dans des cabinets de remplacement et de reclassement externe. Par ailleurs, le nécessaire maintien d’un équilibre personnel civil / personnel militaire parmi les conseillers contraint également les recrutements « externes ». Enfin, le métier de conseiller en reconversion étant peu répandu dans la fonction publique civile (tous versants confondus), le vivier d’agents publics susceptibles d’être recrutés se révèle très restreint. Toutefois, trois pistes d’amélioration peuvent être étudiées à court et à moyen terme : - la sélection de personnel fonctionnaire et militaire ayant déjà une expérience RH opérationnelle dans les armées, puisque les manœuvres RH des armées et de DM sont très articulées. Dans le cadre du dialogue RH avec les armées, la mise en œuvre de cette piste d’amélioration serait possible lors du plan annuel de mutation 2023 ; - la poursuite du renforcement de la formation et de la spécialisation des conseillers sur le volet « privé ». Cette piste d’amélioration est en cours dans le cadre de la formation initiale et continue des conseillers ; - l’approfondissement de la coopération avec Pôle emploi et les autres acteurs de l’emploi et de l’insertion aux niveaux national et local afin d’intégrer les meilleurs outils et méthodes adaptées au public et au privé. Dans le cadre du renouvellement de la convention-cadre nationale de collaboration entre DM et Pôle emploi, cette coopération approfondie pourra être effective à compter du 1^{er} janvier 2023. Question 2022 Merci de bien vouloir nous faire un point sur ce renouvellement de la convention cadre nationale de collaboration entre Défense mobilité et Pôle emploi. Le renouvellement de convention-cadre nationale de collaboration entre DM et Pôle emploi est actuellement en cours d’examen par l’ensemble des parties prenantes pour une mise en œuvre prévue en 2023. Question 2023 Où en est le renouvellement et la mise en œuvre de la convention-cadre nationale ? La convention-cadre nationale Défense mobilité (DM) Pôle Emploi doit prendre en compte les évolutions portées par le projet de loi « Plein emploi » en débat au Parlement (adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 11 octobre 2023), et portant création de « France Travail ». Dans ce contexte, le cœur historique de la convention (suivi délégué) évoluera pour prendre en compte la création des « communs » (méthodologiques, numériques) au cœur du projet de transformation de l'écosystème du service public de l'emploi et les nouveaux besoins de coordinations dans l'accompagnement notamment des conjoints de la communauté de défense. La convention-cadre nationale de collaboration entre DM et Pôle emploi 2020-2022 est en cours de prorogation (avenant actuellement à la signature), dans l'attente de la création prévue au 1^{er} janvier 2024 d'un nouvel organisme dénommé « France Travail », succédant à Pôle emploi. Question 2024 Suite à la création de France Travail, merci de nous faire un point de situation de la convention-cadre nationale. La convention-cadre nationale de collaboration entre Défense Mobilité et France Travail (FT) a été prolongée par un 2^e avenant jusqu’au 31 décembre 2024. La signature de la nouvelle convention-cadre nationale, co-élaborée cet été par DM et FT, interviendra avant la fin de l’année 2024. Elle permettra à DM de continuer à avoir accès en 2025 à la plateforme numérique de formation continue « e-campus » proposée par France Travail.				Non concernée.	

Clmt	Chrono	Page	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.	
21-4	249	88		
Réponses depuis 2021 - MINARM		Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2021 - DGGN
Question 2025		Merci de nous confirmer la signature de la nouvelle convention cadre nationale.		
Une convention nationale de partenariat relative à l’accompagnement des demandeurs d’emploi du ministère des Armées et des conjoints des militaires et civils du ministère a été signée le 24 juin 2025 entre Défense mobilité et France Travail (FT).		Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation.		
La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte.		Le Haut Comité clôt son suivi.		

Clmt	Chrono	Page	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.	
21-11	256	96		
Réponses depuis 2021 - MINARM		Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2021 - DGGN
Réponse 2021		Avis favorable avec réserves.		Non concernée.
La DRH-MD prend bonne note de l’avis du HCECM favorable à l’ouverture aux sous-officiers de l’accès aux corps civils de catégorie A dans le cadre de la mise en œuvre de l’article L4139-2 du code de la défense.		Pour mémoire, les raisons ayant présidé à la situation actuelle tiennent à un impératif de cohérence, auquel la DGAFP est attachée, et à un impératif de retour sur investissement que font valoir les gestionnaires de sous-officiers.		
Ainsi, la politique réservant l’accès aux corps de catégorie A de la fonction publique (FP) aux seuls militaires ayant au moins 10 ans en qualité d’officier ou 15 ans dont 5 ans en qualité d’officier vise à tenir compte du classement en catégorie A, B ou C des corps d’accueil de la FP, classement qui correspond à des niveaux hiérarchiques, pour assurer une cohérence entre situation de départ et situation d’arrivée ;		Par ailleurs, la politique d’accès des sous-officiers à la catégorie A a été le fruit d’un consensus entre les forces armées et les formations rattachées gestionnaires de sous-officiers, dont certaines tenaient particulièrement à la nécessité d’un temps de services militaires réalisé en qualité d’officier pour pouvoir accéder aux emplois de catégorie A de la FP.		
Il en est ainsi par exemple de la gendarmerie, au titre des emplois civils du ministère de l’Intérieur. D’autres gestionnaires ont souhaité éviter de créer des possibilités de reconversion si attractives qu’elles aggraveraient la situation de spécialités critiques.		Un assouplissement du dispositif paraît cependant possible, pourvu qu’il soit articulé avec une politique de lien au service soutenable, qui garantisse au ministère des Armées un retour sur investissement suffisant, et qui garantisse au ministère de la transformation et de la fonction publiques une intégration à un niveau de qualification et d’expérience cohérent avec le parcours de carrière des individus concernés.		
Tous ces points feront l’objet d’une étude sur l’évolution des paramètres d’accès à la fonction publique des sous-officiers en 2022.		Question 2022		
Le HCECM reste convaincu de l’importance de reconsidérer l’accès aux sous-officiers, en fonction de leurs qualifications, aux postes de catégorie A.		Merci de bien vouloir nous communiquer les conclusions de l’étude menée en 2022.		
Interrogée dans le cadre des travaux sur la future LPM, les armées, qui avaient précédemment émis un avis défavorable à cette évolution, ont levé leurs réserves.		Dans la mesure où il a par ailleurs été confirmé que le recrutement de sous-officiers en qualité de fonctionnaires de catégorie A correspond effectivement à un besoin exprimé par certaines administrations (ex : Éducation nationale), la modification de l'article R4139-11 pourrait intervenir dans le cadre de l'élaboration des décrets d'application de la future LPM.		

Clmt	Chrono	Page	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.	
21-11	256	96		
Réponses depuis 2021 - MINARM		Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2021 - DGGN	
Question 2023 L'article R4139-11 sera-t-il modifié dans un décret d'application de la LPM 2024-2030 ? La récente loi de programmation militaire (LPM) n'a pas modifié le dispositif de détachement intégration prévu à l'article L4139-2 du code de la défense. Les décrets d'application de cette loi n'ont donc pas vocation à traiter de ce sujet. Question 2024 Quelles sont les modalités envisagées pour modifier l'article R4139-11 ? La DRH-MD a confirmé en 2023 la nécessité de modifier le dispositif réglementaire (code de la défense) afin de permettre l'accès de certains sous-officiers à la catégorie A, selon de nouvelles conditions fixées par le statut particulier, lesquelles restent à préciser. Le projet de loi de réforme de la fonction publique proposé en avril 2024, dont les travaux sont actuellement suspendus, pourrait supprimer les catégories de fonctionnaires telles qu'elles existent aujourd'hui et ainsi nécessiter des modifications du dispositif réglementaire déclinant l'article L4139-2, dont la modification de l'article R4139-11. Question 2025 Merci de nous faire un point sur les travaux qui doivent modifier cet article de du code de la défense. Les intentions politiques quant à la réforme des catégories au sein de la fonction publique sont restées incertaines, suspendant les travaux de modification de l'article R4139-11. Dans le contexte de fidélisation des compétences, les travaux de modification de cet article n'ont par ailleurs pas fait l'objet d'une priorisation. Enfin, les sous-officiers ont la possibilité d'accéder au corps de catégorie A par voie de concours, tel que prévu par le code de la défense.				

16^e rapport (2022)

La mobilité des militaires

Clmt	Chrono	Page	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.		
22-1	260	78			
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2022 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2022 Avis favorable. La situation relevée dans cette recommandation fait actuellement l’objet d’une réflexion dans le cadre de l’élaboration du plan Famille 2. Question 2023 Où en est la réflexion sur cette mesure ? Pourriez-vous nous faire un point d’avancement de ce dossier. La recommandation a donné lieu à la mesure 1.17 du plan famille 2 : « interroger le régime fiscal des résidences d'attache des militaires en métropole » dont la direction des affaires financières est chargée du pilotage. Des initiatives parlementaires sur la situation proche du régime fiscal des résidences en métropole des Français expatriés ayant été identifiées, il a été décidé de chercher à rejoindre et à élargir aux militaires les discussions techniques. Ainsi, lors de la conférence fiscale annuelle entre le ministère des Armées et le ministère chargé des Comptes publics, tenue le 25 mai 2023 à Bercy, les représentants du ministère des Armées ont demandé à la direction de la législation fiscale (DLF) que le ministère des Armées soit associé au groupe de travail déjà constitué sur le statut fiscal de la résidence d'attache pour les Français expatriés. Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur la mise en œuvre de la mesure 1.17 du plan Famille 2 ? La demande du ministère des Armées et des Anciens combattants à la direction de la législation fiscale (DLF) en vue d’être associé au groupe de travail sur le statut fiscal de la résidence d'attache pour les Français expatriés n’a pas été agréée. En revanche, il doit être relevé que ce GT a débouché sur l’introduction d’une mesure par amendement en PLF (devenu l’article 147 de la loi de finances pour 2024) introduisant le dégrèvement de la taxe d’habitation sur les résidences secondaires des Français de l’étranger, l’année de leur retour en France, à la suite d’opérations de rapatriement. Question 2025 Les dispositions de l’article 147 de la LF pour 2024 ne répondent pas à la proposition du HCECM, ni à la mesure 1.17 du plan famille 2. Merci de nous indiquer comment vous envisagez de faire avancer ce dossier ? Suite à l’adoption de l’article 147 de la loi de finances pour 2024, il est apparu une interrogation sur la possibilité juridique pour les agents civils et militaires de bénéficier du dégrèvement de taxe d’habitation l’année de leur retour d’un pays situé dans une zone de crise. La DAF a porté cette interrogation auprès de la direction de la législation fiscale qui a sécurisé le dispositif à l’occasion de la loi de finances pour 2025 (art. 110). Ainsi, les agents civils et militaires bénéficient, dès l’imposition due au titre de l’année 2024, du dégrèvement au même titre que les personnes domiciliées hors de France et placées dans la même situation. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation.			Réponse 2022 Une réflexion visant à prendre en compte la situation des militaires propriétaires d’un bien immobilier qui, au regard de leur mobilité professionnelle, ne peuvent bénéficier systématiquement des avantages fiscaux attachés à la résidence fiscale principale, mérite d'être menée dans le cadre de l'amélioration de la condition militaire S’agissant de la gendarmerie, il convient toutefois de distinguer le statut des différentes catégories de militaires pour lesquels la question se pose avec une acuité différente, en excluant d’emblée les gendarmes adjoints volontaires qui bénéficient d’un simple hébergement assimilé à un local de service. Ainsi, la situation des officiers et sous-officiers du corps militaire de soutien (CMS) est en tous points assimilables à celle de leurs homologues des autres armées. En raison des sujétions et obligations particulières en matière d’emploi et de logement en caserne auxquelles ils sont soumis (article L4145-2 du code de la défense), les officiers et les sous-officiers de gendarmerie sont tenus d’occuper les logements qui leur sont concédés par nécessité absolue de service (article 3 du décret n° 2008-946 portant statut particulier des officiers de gendarmerie et article 2 du décret n° 2008-952 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie). Il découle de cette obligation impérative au bon fonctionnement du service public qu’assure la gendarmerie nationale que la résidence principale de ces catégories de militaires de la gendarmerie ne peut être autre que leur logement concédé par nécessité absolue de service. Une réponse à une question parlementaire similaire avait été donnée (publiée au JO le 08/07/2008), précisant « que lorsque l'un des membres d'un couple soumis à imposition commune est titulaire d'un logement de fonction, ce logement constitue la résidence principale du foyer fiscal. Toutefois, lorsque le conjoint marié ou pacsé, qui n'est pas titulaire du logement de fonction, réside effectivement et en permanence dans une autre habitation seule ou, le cas échéant, avec les personnes vivant habituellement au sein du foyer familial (enfants, ascendants ou autres), cette dernière peut être considérée comme constituant l'habitation principale de ce foyer. Cette mesure de tempérament a notamment vocation à s'appliquer aux gendarmes logés en caserne par nécessité absolue de service et vivant en couple soumis à imposition commune, lorsque le conjoint marié ou pacsé, qui n'est pas soumis à cette obligation, a choisi de résider séparément, en raison des contraintes particulières de la vie en caserne ». En droit fiscal, si le principe veut que le logement CNAS soit considéré comme la résidence principale du militaire, il a été admis, dans l’intérêt des familles, en raison du calcul de l’impôt par foyer fiscal, que ce logement puisse être considéré comme une résidence secondaire (cf. question parlementaire publiée au JO le 31/12/2019). Un certain assouplissement semble marqué par cette tolérance qui restreint ses effets aux seules nécessités du droit fiscal. En raison de ses impératifs de service et de ses enjeux missionnels, la gendarmerie nationale demeure défavorable à l’adoption de mesures visant à assouplir l’obligation d’occuper le logement concédé par nécessité absolue de service. Question 2023 Une réflexion commune avec le ministère des Armées est-elle menée ? Au sein du volet « le militaire et sa famille » du Plan famille 2 dévoilé par le MINARM en février 2023, l’axe 1 tend à mieux accompagner la mutation du militaire et de sa famille. Notamment, la mesure 1.17 interroge sur le régime fiscal des résidences d’attache des militaires en métropole. Cette mesure vise à limiter l’impact de la mobilité sur l’accès des militaires à la propriété en recherchant une fiscalité adaptée aux résidences de repli actuellement soumises à la fiscalité des résidences secondaires. Deux options ont été identifiées et pourraient être soumises à la direction de la législation fiscale de la DGFiP : - étendre aux résidences de repli des militaires les effets attendus d’une proposition de loi déposée le 28 juillet 2022 au Sénat prévoyant de considérer la « résidence d’attache » des Français habitant à l’étranger comme une résidence principale ;		

Clmt	Chrono	Page	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.			
22-1	260	78				
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2022 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
					- rechercher une exonération partielle ou totale de la taxe d'habitation pour ces résidences pour les militaires et les gendarmes propriétaires d'une résidence qu'ils n'occupent pas à titre principal et qu'ils ne louent pas ; Ces deux dernières options ont été évoquées par le directeur projet Plan famille 2, Monsieur Dominique Bresson, nommé par le DRH-MD le 16 juin 2023, qui avait fait un point avec la gendarmerie lors de sa prise de fonction. Par ailleurs, l'indemnité de garnison (IGAR) mise en œuvre depuis le 1^{er} octobre 2023 dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) est favorable au militaire propriétaire, qu'il soit célibataire géographique ou propriétaire à proximité du lieu d'affectation : - sur le plan de la fiscalité s'agissant du premier car disposant d'une résidence principale fixe en dépit de ses contraintes de mobilité professionnelle ; - sur le plan de la rémunération s'agissant du second, l'indemnité antérieure à l'IGAR n'étant accordée jusqu'alors qu'aux locataires. Ces évolutions concernent principalement les militaires du MINARM et, en ce qui concerne la gendarmerie, les corps militaires de soutien, les uns comme les autres étant dans leur immense majorité non logés. Elle est en revanche sans effet pour les officiers de gendarmerie et les sous-officiers de gendarmerie tenus d'occuper un logement concédé par nécessité absolue de service. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

Clmt	Chrono	Page	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.			
22-6	265	84				
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2022 - DGGN	
Réponse 2022 Avis défavorable. La réserve citoyenne dont dispose déjà le SSA est inadaptée par rapport à l'effet recherché par cette recommandation (en raison notamment de sa vocation : missions d'information, de rayonnement et de promotion de la citoyenneté). Les conditions de création d'une nouvelle réserve citoyenne spécifique sont, quant à elles, particulièrement lourdes. Toutefois, le SSA participe à la réflexion par les armées, directions et services (ADS) afin de doubler la réserve et de renouveler les domaines différenciés d'emploi. Question 2023 Comment est envisagé le soutien des familles confrontées aux difficultés d'accès aux soins, notamment dans des déserts médicaux, afin de mieux accompagner la mobilité des militaires ? La généralisation des partenariats entre unités ou entités du ministère dans les territoires avec les collectivités locales, demandée par le ministre des Armées, est susceptible de favoriser l'accès des familles de militaires à des maisons de santé ou autres projets municipaux destinés à pallier les situations de déserts médicaux. Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur les partenariats entre le ministère des Armées et les collectivités locales. La direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE) coordonne la mise en œuvre de la démarche de conventionnement avec les collectivités territoriales. En octobre 2024, 30 conventions ont été signées. Il est à noter que la convention signée avec la commune et l'agglomération de Metz mentionne l'engagement des signataires à désigner un point de contact en mesure d'orienter les familles nouvellement arrivées dans leur garnison afin que ces dernières puissent trouver un médecin référent. En complément, la démarche Fidélisation 360 mandate la CNMSS pour conclure des conventions et référencer, dans chaque département, des médecins traitants acceptant la patientèle militaire en mobilité.					Non concernée.	

Clmt	Chrono	Page	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.	
22-6	265	84		
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2022 - DGGN
Question 2025 Merci de nous indiquer si le modèle de la convention passée avec l’agglomération de Metz a vocation à être généralisé ? Par ailleurs, pouvez-vous nous faire un point sur la démarche de la CNMSS ? Le volet « accès aux soins » n’est pas généralisé dans les 78 conventions MINARM/collectivités signées (au 31 août 2025) car elles résultent d’initiatives locales. Toutefois, cinq d’entre elles comportent des dispositions visant à faciliter la recherche de praticiens (Pays d’Etain, Finistère, Orléans-métropole, Tours-métropole Val de Loire et Bourges-Avord), sous la forme de coopérations entre le Service de Santé des armées (SSA) et le système de santé civil à travers les Maisons de santé pluriprofessionnelles et les Communautés professionnelles territoriales de santé (région et département). L’effort principal a porté sur le référencement de médecins par la CNMSS ; une charte « médecin solidaire des armées » a été signée par 2 672 médecins généralistes, 121 dermatologues, 469 gynécologues, 212 pédiatres, 364 dentistes et 373 ophtalmologues (juillet 2025). La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.				

Clmt	Chrono	Page	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.	
22-10	269	89	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.	
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2022 - DGGN
Réponse 2022 Avis favorable. Sur la première partie de la recommandation, la mise en œuvre intégrale de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) sur l’annuité 2023 permettra de répondre aux contraintes de la vie militaire en y apportant une réponse indemnitaire. La NPRM comprend un volet indiciaire qui a pour but : - pour les sous-officiers, de valoriser leur statut et d’inciter à l’escalier social en se calquant au plus près de la grille indiciaire des sous-officiers de gendarmerie ; - pour les officiers supérieurs, de dynamiser leur parcours indiciaire, afin de mieux traduire au plan indiciaire leur qualification professionnelle pour agir sur la fidélisation. Ces travaux tiennent compte des évolutions indiciaires récentes et des travaux en cours : - au sein de la fonction publique : • revalorisation du SMIC entraînant la réduction de l’écart entre les grilles MDR et sous-officiers, • suites de la conférence salariale du 28 juin 2022 entraînant une revalorisation de la catégorie B, • réforme de la haute fonction publique d’État et nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l’État ; - à la gendarmerie nationale (GN) : • nouvelle grille des sous-officiers de gendarmerie prévue par le protocole LOPMI (loi d’orientation et de programmation du ministère de l’Intérieur), calquée sur les grilles des fonctionnaires de police, • projet de création d’un corps d’officiers de gendarmerie « A+ ». Par ailleurs, deux groupes de travail (GT) réunissant les directions et services gestionnaires du ministère des Armées ainsi que de la GN depuis le mois d’octobre conduisent des travaux : l’un sur la grille indiciaire des sous-officiers et l’autre, plus généralement, sur le positionnement du modèle officier (incluant en particulier le volet rémunération). Les premières conclusions de ces GT devraient être rendues début décembre. Ces travaux ont notamment vocation à répondre aux enjeux d’attractivité et de fidélisation dans un environnement de forte concurrence. Il convient enfin de signaler que la DRH-MD a mis en place un comité des employeurs de personnel militaire (CEPM) qui se réunit au moins			Réponse 2022 Au vu de la diversité des statuts ainsi que des régimes tant indiciaires qu’indemnitaires existant au sein des forces armées et formations rattachées dont certains sont extrêmement proches de ce que l’on rencontre dans la fonction publique civile (SSA notamment), les spécificités en matière de rémunération indiciaire et indemnitaire ne sauraient constituer par essence une atteinte à la cohérence et à l’unité de la condition militaire. En outre et sans préjudice des dispositions résultant de l’application de l’article L4145-3 du code de la défense, matérialisées depuis longtemps sur le plan indiciaire par la parité Queuille existante entre les grades de gendarme et de gardien de la paix, et sur le plan indemnitaire, par un certain nombre d’indemnités que la GN partage avec la PN (IJAT, ISSP, ...), la gendarmerie nationale souscrit à la recommandation du HCECM de travail commun interministériel. Question 2023 Sous l’élan d’un des deux ministères, un travail commun a-t-il pu être initié ? Dans la mesure où la NPRM, évoquée dans le 16 ^e rapport du HCECM, vient tout juste d’être pleinement mise en œuvre, il n’existe pas encore de réflexion commune MINARM/MININT sur la recherche d'un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et indemnitaire. Tout au plus et comme souhaité par le HCECM la réflexion sur la nouvelle grille des officiers se fait-elle conjointement avec la DRHMD et les armées, en application des conclusions du protocole lié à la mise en œuvre de la LOPMI du 9 mars 2022 : « S’agissant du corps des officiers de gendarmerie, des travaux statutaires seront engagés dans les meilleurs délais par le ministère de l’intérieur et la gendarmerie avec le ministère des Armées d’une part et la DGAFP d’autre part, dans un souci d’équilibre et de cohérence avec la fonction publique civile et dans le respect du statut général des militaires ».	

CImt	Chrono	Page	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.		
22-10	269	89	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.		
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2022 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
trois fois par an et permet de partager l’état des problématiques indiciaires et indemnitaires, et notamment de mieux anticiper leur prise en compte dans le processus budgétaire.				Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur les travaux relatifs aux évolutions statutaires envisagées pour la gendarmerie. La gendarmerie nationale souscrit à la recommandation du HCECM de mise en œuvre d’un travail interministériel sur la rémunération des militaires. Le projet de refonte des grilles indiciaires des corps d’officiers des armées et de la gendarmerie, dont l’entrée en vigueur est envisagée en 2025, répond parfaitement à l’objectif d’équilibre entre rémunération indiciaire et indemnitaire. En effet, le nouvel échelonnement indiciaire, articulé autour de trois échelles de solde, entend valoriser et récompenser par le traitement indiciaire les responsabilités exercées ou les efforts de formation fournis par les officiers. Par ailleurs, la grille indiciaire rénovée des sous-officiers des armées, qui devrait entrer en vigueur le 1^{er} décembre 2024, s’applique également aux sous-officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale. Questions 2025 Merci de nous confirmer que le travail interministériel sur la rémunération des militaires est bien mis en œuvre. Les armées et la gendarmerie ont procédé à une révision complète de la rémunération indiciaire de leurs personnels militaires. Ont ainsi été concernés les sous-officiers de gendarmerie en 2023 et 2024, les sous-officiers du CSTAGN en 2024 et, prochainement, les corps d’officiers. Ces réformes indiciaires sont intervenues afin de valoriser et récompenser par le traitement indiciaire les responsabilités exercées ou les efforts de formation fournis par les militaires. Également, la gendarmerie nationale souscrit à la recommandation du HCECM de mise en œuvre d’un travail interministériel sur la rémunération des militaires. Elle souligne également que le projet de refonte des grilles indiciaires des corps d’officiers des armées et de la gendarmerie, dont l’entrée en vigueur est fixée au 15 décembre 2025, répond parfaitement à cet objectif, les grilles ayant été construites en partenariat avec le ministère des Armées tout en respectant le modèle RH de chacun. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	
En tout état de cause, concernant la réflexion sur un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire, le ministère des Armées est particulièrement attentif au projet gouvernemental de refonte du système de rémunération des agents publics ² dont le chantier est porté par la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP).					
Sur la seconde partie de la recommandation, le personnel militaire relevant de la GN étant assujetti au statut général des militaires, il est, à ce titre, concerné par les réformes statutaires et indemnitaires mises en œuvre au ministère des Armées. Le ministère des Armées entretient des liens étroits avec le ministère de l’Intérieur, ministère de tutelle de la GN.					
Concernant particulièrement le dispositif NPRM, de la phase de préconception jusqu’au déploiement du dispositif, la direction de projet a travaillé en concertation, par itération avec les ADS du ministère des Armées ainsi qu’avec la direction générale de la Gendarmerie nationale (DGGN) et la direction des affaires maritimes.					
La DGGN est toujours partie prenante de la comitologie mise en place (comité de pilotage et comité directeur). À cet égard, les besoins des employeurs hors du ministère des Armées ont bien été intégrés, en particulier ceux de la GN.					
Par ailleurs, des travaux relatifs au positionnement des officiers sont en cours afin de prendre en compte les implications de la réforme de la haute fonction publique. La GN est partie prenante de ces travaux, au même titre que l’AT, la MN, l’AAE et le SCA.					
De manière générale, la NPRM, en faisant participer la GN aux différents travaux, permet de donner de la cohérence d’ensemble au système de rémunération des militaires.					
Question 2023 Merci de nous donner les conclusions des différents GT (grille indiciaire des sous-officiers, positionnement du modèle officier). Le comité des employeurs de personnel militaire a-t-il pu se réunir ? Quels en sont les constats ? Les propositions éventuelles ? Les travaux menés dans le cadre de la révision des grilles indiciaires des sous-officiers et de celle des officiers (dans l'étude plus large du positionnement du modèle officier) ont répondu aux objectifs suivants : - une reconstruction de la progressivité des grilles des sous-officiers subalternes pour remédier aux « tassements » induits par les hausses successives des minimums de traitement indiciaire et permettre ainsi de reconstituer « l'escalier social » propre aux armées. Ce travail a abouti dès la fin 2023 à une revalorisation de la grille des sous-officiers subalternes venant compléter la mesure « bas de grille » (+1 à +9 points) du rendez-vous salarial du 12 juin 2023 ; - une consolidation de la grille des sous-officiers supérieurs qui constituent la « colonne vertébrale » des forces armées, au travers d'une politique de fidélisation et d'incitation fondée sur le volontariat et le mérite (progression plus dynamique en début de grade de sergent, sergent-chef et adjudant et suppression de certains échelons de fin de grade ; revalorisation plus importante pour les grades de sous-officiers supérieurs avec un effort pour fidéliser les cadres expérimentés une fois franchi l'âge de la pension à liquidation immédiate ; gain indiciaire important lors du changement de grade). Cette mesure sera mise en œuvre dès 2024 pour s'articuler avec les grilles de sous-officiers subalternes reconstruites ; - une incitation à progresser et à valoriser les parcours exigeants pour les officiers, en fonction des potentiels et des performances constatées. Trois échelles de grilles ont été définies avec des jalons associés à l'obtention d'un brevet d'enseignement militaire supérieur de niveau 2 entre la première et la deuxième échelle, et un jalon associé au suivi d'un enseignement militaire supérieur de niveau 3 pour l'accès à la troisième échelle. Cette grille des officiers doit être révisée avant fin 2025.					

² Cf. Rapport de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique, 14 mars 2022.

Cimt	Chrono	Page	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.	
22-10	269	89	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.	
Réponses depuis 2022 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2022 - DGGN
Pour l'année 2023, le comité des employeurs externes de personnel militaire (CEEPM) a été invité à se réunir trois fois. Des communications ad hoc ont également eu lieu entre ces rendez-vous. Par exemple, en juillet 2023, la DRH-MD a communiqué l'ajustement de la politique salariale du ministère des Armées pour 2023-2024 après l'annonce des mesures générales par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, à savoir : - l'impact de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023 sur la revalorisation de la solde spéciale et des volontaires ; - l'attribution de 1 à 9 points d'indice majoré bénéficie aux militaires positionnés sur les premiers échelons des grades de militaire du rang (MDR) et de sous-officier (SOA) et vient modifier les projets de grilles initialement prévus dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires. Les employeurs externes de personnel militaire ont pris en compte l'impact de ces évolutions salariales dans le cadre de leurs travaux budgétaires PLF 2024.				
Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur la révision des grilles indiciaires « officiers » et « sous-officiers supérieurs ». La révision de la grille indiciaire des officiers est fondée sur une différenciation des parcours indiciaires en fonction du potentiel d’emploi de chacun. Elle vise à préserver l’escalier social et s’attache à fidéliser les compétences indispensables comme à mieux accompagner les hauts potentiels. Elle consiste à remplacer la grille unique actuelle par trois échelles de solde avec des règles de passage de l’une à l’autre, claires et partagées, fondées sur une forte sélectivité. L’utilisation de ces grilles différenciées se traduisant par des relèvements indiciaires variables, positionne ainsi les populations concernées en fonction de leurs qualifications et de leur potentiel. Sa mise en œuvre est programmée le 1 ^{er} novembre 2025 pour un coût en année pleine de 75 M€. Par ailleurs, à la suite des mesures de revalorisations et de détassement indiciaires des sous-officiers subalternes intervenues en 2023, une mesure visant à garantir une progressivité des grilles des sous-officiers est programmée le 1 ^{er} décembre 2024 au bénéfice des sous-officiers supérieurs, pour un coût en année pleine de 46,2 M€. Cette mesure s’inscrit dans la politique de fidélisation et de reconnaissance du parcours qualifiant de cette population, avec un effort particulier sur les cadres expérimentés ayant acquis leur droit à pension à liquidation immédiate.				
Question 2025 Merci de nous faire un point de situation sur la révision des grilles indiciaires “officiers”. La révision de la grille indiciaire des officiers sera bien mise en œuvre pour un montant de reclassement de 62,7 M€. Cette mesure vise à maintenir une dynamique indiciaire sur l'ensemble de la carrière des officiers, en faveur de la fidélisation et de l’attractivité des niveaux d’emploi supérieurs. L’entrée en vigueur de ce dispositif est désormais arrêtée par le décret 2025-1000 du 29 octobre 2025. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.				

17^e rapport (2023)

Les officiers

Clmt	Chrono	Page	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. 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. 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.			
23-1	271	110				
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2023 - DGGN	
Réponse 2023 Des travaux de prospective sont conduits par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD), membre du réseau interministériel de prospective RH. En complément des études conduites en interne, un observatoire des ressources humaines a été créé pour observer et anticiper les évolutions sociales et sociétales actuelles et à venir, en vue de répondre aux défis identifiés par le Haut Comité. Question 2024 Merci de nous faire le bilan de la création de « l’observatoire des ressources humaines » et de ses premiers travaux. L'observatoire des RH s'est structuré autour d'une gouvernance animée par la DRH-MD, qui inclut les gestionnaires RH du ministère. Un effort de partage des travaux sociologiques comme des études RH de la DRH-MD et des gestionnaires a été formalisé en octobre 2024. Un premier rapprochement a été initié avec l'Observatoire de l'Égalité et de la Diversité de la Gendarmerie nationale, qui pourrait aboutir à un partenariat plus approfondi. Les sujets étudiés sur la période 2024-2025 convergent vers la recherche d'outils pour élargir les viviers de recrutements en rendant l'institution plus attractive pour nos concitoyens. Ils traiteront des seniors, des profils atypiques et de la diversité sociale. La méthodologie retenue devrait permettre de livrer un catalogue de mesures actionnables assorties d'une évaluation de faisabilité. Question 2025 Merci de nous transmettre le catalogue des mesures actionnables retenues avec l'évaluation de leur faisabilité. La <u>politique RH du MINARM à l’horizon 2035</u>, publiée en février 2025 fixe les objectifs et actions à mener pour l'ensemble des acteurs de la fonction RH ministérielle selon cinq axes : armée-Nation / attractivité / cohésion nationale ; cultiver le capital humain du ministère pour générer / conserver les compétences ; valoriser l’engagement au ministère au regard des sujétions et vis-à-vis du secteur civil ; définir un modèle RH plus agile pour fluidifier la bonne allocation des ressources ; optimiser la fonction RH au service du personnel. Ces axes sont déclinés en près de 80 mesures que les armées, directions et services doivent mettre en œuvre à l’horizon 2035. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi. Néanmoins, le célibat géographique reste un point d’attention du HCECM, suivi dans la revue annuelle de la condition militaire (RACM).					Réponse 2023 La sous-direction du personnel officier de la DRH-GN, en lien avec la sous-direction de politique RH, conduit régulièrement des études pour identifier les évolutions auxquelles sont soumis les deux corps d’officiers, OG et OCTA. La plus récente, conduite en 2022/2023, portait sur l’attractivité et la fidélisation. Elle est à l’origine d’un plan d’action intitulé « Mieux comprendre pour mieux gérer ». Ce plan, constitué de 4 piliers, 8 actions et 24 mesures, a été validé par le DGGN le 4 juillet 2023. Par ailleurs, chaque plan annuel de mutation fait l’objet d’un sondage auprès des 2 000 officiers mutés pour recueillir des éléments d’appréciation relatifs à leur mobilité et leur vécu du cycle de gestion, de la rédaction de la fiche de vœux jusqu’à l’arrivée sur leur nouvelle affectation en passant par l’entretien de gestion et l’annonce de la mutation. À cette occasion, l’indicateur relatif au célibat géographique est recueilli. Question 2024 Merci de nous faire le bilan du plan d’action validé le 04/07/2023 « Mieux comprendre pour mieux gérer ». Parmi les 24 mesures du plan, 14 ont d’ores et déjà été mises en œuvre (60 %), 7 sont en cours de déploiement, et 3 restent à construire. Les 14 mesures déjà mises en œuvre sont : - Entamer une réflexion sur les voies de recrutement interne (intégré dans le projet de décret de réforme statutaire) ; - Ouvrir la voie de recrutement OSC-Spécialistes (les premiers sont actuellement en formation initiale à l’AMGN) ; - Freiner la contraction du format du corps (objectif de 5500 reporté de 2027 à 2031) ; - Effectuer un Tour de France du chef du personnel officier (occasion d’expliquer en direct notre politique RH) ; - Ouvrir un compte LinkedIn dédié au personnel officier ; - Repenser le dispositif et l’action des gestionnaires déconcentrés ; - Porter une attention accrue aux officiers de la DGGN ; - Consolider le dispositif de sélection permis par la Mission des Hauts-Potentiels ; - Délivrer des titres de commandement à partir du TC3 ; - Élargir le principe d’appel à volontaires aux postes à castings ; - Donner aux chefs hiérarchiques (TC3) les clefs de compréhension de la gestion pour en faire des conseillers avisés ; - Clarifier les conditions d’attribution d’une position statutaire particulière en l’inscrivant dans un parcours (inflexion notable, avec une décroissance bien amorcée) ; - Maintenir le contact avec les officiers sortis du périmètre (multiplication par trois des retours en gendarmerie en 2024, comparée à 2022) ; - S’appuyer sur un réseau d’officiers reconvertis. Les 7 mesures en cours de déploiement sont : - Ouvrir un nouveau site intranet de la SDPO (accès facilité à une aide relative à la mobilité, l’avancement et l’accompagnement des officiers) ; - Permettre aux officiers qui le souhaitent de poursuivre leur expérience du commandement ; - Actualiser et développer les parcours-types ; - Encourager les propositions de postes nouveaux à conquérir en mobilité extérieure ;	

Clmt	Chrono	Page	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.			
23-1	271	110	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.			
			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.			
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2023 - DGGN	
					Cas 2 : mise en œuvre	
					- Donner des marges aux employeurs et responsabiliser les chefs de branches ; - Se donner les moyens d'un entretien RH annuel ; - Déployer une offre de formation individualisée. Les 3 mesures à construire sont : - Faire une communication ciblée pour véhiculer des figures d'officiers engagés ; - Acter l'évaluation par objectifs ; - Refondre l'expression des souhaits de mobilité à travers la fiche de vœux. Question 2025 Merci de nous faire un point sur l'avancement des 10 actions en cours de déploiement ou à construire. Mesures mises en œuvre et à faire vivre : - Ouvrir un nouveau site intranet de la SDPO (accès facilité à une aide relative à la mobilité, l'avancement et l'accompagnement des officiers) : Depuis le 01/01/25, le site a reçu 76 000 visites pour 120 000 vues de pages et 25 000 documents ont été téléchargés depuis cette plateforme, ce qui témoigne d'une vraie attente des officiers. Le plus grand succès est rencontré par une page dédiée au suivi actualisé de l'avancée du plan annuel de mutation en cours, avec 20 000 vues pour cette seule page. - Donner des marges aux employeurs et responsabiliser les chefs de branches : de nouveaux processus de dialogues et de recueil des expressions de besoin ont été mis en place dans le cadre de la préparation du plan annuel de mutation. Ils permettent une meilleure adéquation entre la ressource disponible ou recrutée et les besoins des branches. - Déployer une offre de formation individualisée : Le catalogue de formation a été étoffé, et son accessibilité améliorée grâce au déploiement du nouveau site intranet de la SDPO et de la brique « formation » dans le SIRH. - Faire une communication ciblée pour véhiculer des figures d'officiers engagés : publication sur le site intranet de la SDPO de 8 nouvelles vidéos d'une série intitulée « job du mois », mettant en avant des profils d'officiers qui évoquent leur parcours et leur poste actuel pour mieux faire connaître les différentes possibilités offertes aux officiers. - Permettre aux officiers qui le souhaitent de poursuivre leur expérience du commandement : une attention toute particulière est apportée aux officiers qui demandent à doubler leurs temps de commandement, qu'il s'agisse d'un TC2 (escadron, compagnie...) ou d'un TC3 (groupement de gendarmerie mobile, départementale ou spécialisée, section de recherches...). Mesures ayant connu des avancées significatives mais étant toujours en cours de construction : - Actualiser et développer les parcours-types ; - Encourager les propositions de postes nouveaux à conquérir en mobilité extérieure ; - Acter l'évaluation par objectifs ; Mesures gelées : - Refondre l'expression des souhaits de mobilité à travers la fiche de vœux : le SIRH connaissant une refonte en profondeur de sa structure, cette mesure ne pourra être mise en œuvre avant 2027 au mieux. - Se donner les moyens d'un entretien RH annuel : le schéma d'emploi ne permet pas de dégager la ressource en ETP nécessaire pour mettre en œuvre cette mesure. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

Clmt	Chrono	Page	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 : - 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. 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 du 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 pour leur perception de la considération que la Nation leur porte. 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. Il recommande en outre de prévoir un rendez-vous annuel de bilan des grilles indiciaires en place au sein des forces armées.					
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2023 - DGGN		Cas 2 : mise en œuvre	
Réponse 2023 Dans la loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030, une revalorisation significative de la rémunération indiciaire des officiers est programmée en 2025, pour répondre aux défis de l’attractivité, des compétences et de la fidélisation. La révision des grilles des officiers, initialement envisagée de manière échelonnée en trois étapes, est prévue, dans le cadre du plan fidélisation 360, au 1^{er} semestre 2025. Question 2024 Quel est le calendrier envisagé pour la revalorisation de la rémunération indiciaire des officiers ? La mise en œuvre de la révision de la grille indiciaire des officiers est programmée pour le 1^{er} novembre 2025. Question 2025 Merci de nous faire un point sur la réforme statutaire des deux corps d’officiers de la gendarmerie nationale. La mise en œuvre de la réforme statutaire et indiciaire des deux corps d’officiers de la gendarmerie nationale est fixée au 15 décembre 2025. Construit en partenariat avec le ministère des Armées, le projet tient compte des spécificités propres au modèle RH de la gendarmerie, notamment concernant ses recrutements internes. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi. Cette recommandation peut être mise en parallèle de la recommandation 25-5 du 19^e RT.				Réponse 2023 Un travail commun entre le ministère des Armées et la gendarmerie nationale est mené en vue de permettre un repositionnement des différents corps d'officiers suite à la réforme de la haute fonction publique tout en conservant les spécificités militaires. La DRH-MD a constitué en avril 2022 un groupe de travail "officiers" destiné à formuler des propositions d'évolutions, notamment statutaires, permettant de mieux répondre quantitativement et qualitativement aux besoins en effectifs des armées et d'éviter un décrochage statutaire, fonctionnel et indiciaire par rapport aux autres corps de la fonction publique. Par ailleurs, les RH des armées poursuivent l'objectif de garantir la cohésion et la cohérence des corps d'officiers tout en préservant un escalier social entre toutes les catégories de militaires. Tandis que le ministère des Armées envisage une réforme statutaire en deux temps (horizon 2025 puis 2027), la gendarmerie nationale a pour ambition de réformer ses deux corps d'officiers début 2025. Question 2024 Merci de nous présenter le projet de réforme statutaire évoqué. En application du protocole adossé à la LOPMI signé le 9 mars 2022 et de la loi de programmation militaire (LPM) pour les années 2024 à 2030, un groupe de travail associant la DRH-MD et la gendarmerie nationale a été constitué afin de répondre aux recommandations formulées par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM). Les travaux menés en vue de préserver le juste positionnement interministériel des corps d’officiers ont permis d’élaborer un projet de nouvel échelonnement indiciaire commun à l’ensemble des corps d'officiers et articulé autour de trois échelles de solde accessibles à des moments clés de leur carrière. La gendarmerie nationale a souhaité la mise en place d’aménagements ciblés à la grille interarmées tenant à la préservation de son modèle RH. Ces adaptations visent à conserver un critère fonctionnel pour l’accès aux échelles de solde n° 2 et 3 et à préserver l’attractivité des corps d’officiers en interne suite aux avancées dont ont bénéficié les sous-officiers de gendarmerie en 2023/2024. Le ministère des Armées et la gendarmerie envisagent une entrée en vigueur de cette réforme en 2025. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.				

Clmt	Chrono	Page	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.	
23-5	275	116		
Réponses depuis 2023 - MINARM		Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2023 - DGGN
				Cas 3 : devenue sans objet
Réponse 2023 La problématique de l’intégration d'une partie des primes dans la pension est en cours d'examen dans le cadre du plan fidélisation. Plusieurs voies techniques sont à l'étude, parmi lesquelles l'indemnité d’état militaire (IEM). L'objectif de la mesure serait de garantir un gain net à la retraite sans incidence sur le net en activité pour compenser les sujétions, en complétant la mesure par un mécanisme progressif lié à la durée de service pour fidéliser.				Réponse 2023 Si l'idée d'intégrer une partie de l'indemnitaire dans le calcul de la pension militaire de retraite semble légitime au regard des arguments développés au § 1.3.1.2, sa mise en œuvre via l'IEM apparaît compliquée pour les raisons suivantes : - elle conduirait, en l'absence d’un rehaussement de l'IEM à une moindre rémunération des militaires, la retenue pension applicable aux bénéficiaires étant concomitamment majorée ; - non-cumulable avec tout supplément, majoration ou complément de pension lié à des fonctions militaires spécifiques, elle conduirait à une multiplicité des taux de retenue pension (ces derniers ne pouvant être homogènes selon que l'on bénéficie ou pas de l’intégration) voire de l'IEM elle-même (si on veut en limiter les effets sur la rémunération), complexifiant et différenciant ainsi davantage la solde des militaires ; - l'IEM devenant la seule indemnité existante à la fois défiscalisée et ouvrant droit à majoration de pension, sa non-imposition résultant de son caractère "représentatif de frais" tel que décrit à l'art. 1^{er} du décret 59-1193 pourrait être remis en cause par les ministères contresignataires chargés du budget et de la fonction publique.
Question 2024 Merci de faire un point de situation de la mise en œuvre de cette recommandation. Cette recommandation du HCECM est à l’origine de l’une des mesures « fidélisation 360 » annoncées par le ministre des Armées en mars 2024 (pour mémoire : « intégrer une part de l’indemnitaire liée au statut militaire dans l’assiette de la pension avec un mécanisme progressif adossé à la durée de service – Objectif : un gain net à la retraite sans incidence sur le net en activité »). Les travaux ministériels de conception sont en cours. Il est prévu de publier les textes législatifs et réglementaires requis en 2025, en vue d’une entrée en vigueur du dispositif le 1 ^{er} janvier 2026.				Question 2024 La gendarmerie contribue-t-elle avec le MINARM au projet de mise en œuvre de cette recommandation ? La DGGN n'est pas associée à ce stade tant à l'étude qu'à la mise en œuvre de cette recommandation.
Question 2025 Merci de nous faire un point de situation de la mise en œuvre de cette recommandation. Pourquoi la DGGN n’est pas associée aux travaux en cours qui concernent cette recommandation ? L'intégration d'une part de la solde indemnitaire dans le calcul de la pension de retraite a fait l'objet d'un projet d'article de loi au PLF 2026, mais celui-là n'a pas été retenu au cours des RIM de juillet 2025. Les travaux d’intégration de l’IEM dans le calcul de la pension militaire de retraite ont été suspendus pour respecter la directive gouvernementale visant à n’effectuer aucune mesure catégorielle en 2026. Même si les gendarmes bénéficient déjà d’une prise en compte de leur indemnité de police pour la pension, la DGGN contribue bien au projet porté par le MinArm depuis mars 2025 sous forme de conseils et retours d'expérience. Ces échanges ont trait en particulier aux aspects juridiques et fiscaux de la mesure.				Question 2025 Pourquoi la DGGN n’est pas associée aux travaux en cours qui concernent cette recommandation ? La DGGN ne saurait dire pourquoi elle n’est pas associée aux travaux en cours. Tout au plus a-t-elle été sollicitée par les services du ministère des Armées pour présenter et expliquer les différents dispositifs existants en son sein, intégrant déjà, contre surcotisation, l’indemnité de sujétion spéciale de police pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie, ainsi que l’indemnité de sujétions spécifiques pour les officiers et sous-officiers des corps militaires de soutien de la gendarmerie nationale. Ces échanges n’ont en revanche donné lieu à aucune information de la DGGN sur le dispositif que souhaite mettre en place le ministère des Armées ni association à son élaboration.

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande d’étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s’inspirent de pratiques étrangères.	
23-7	277	118	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. 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. 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. 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.	
Réponses depuis 2023 - MINARM		Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2023 - DGGN
				Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2023 Le plan Famille 2, adossé à la LPM 2024-2030, comprend de nombreuses mesures permettant d’apporter des améliorations concrètes pour les militaires et leur famille. Au-delà des actions déjà mises en œuvre, le plan de fidélisation 360° permettra la prise en compte de l’ensemble des recommandations.				Réponse 2023 La gendarmerie nationale souscrit à cette recommandation, en précisant qu’elle met déjà en œuvre des dispositifs visant à mieux prendre en compte la mobilité et son impact sur la scolarisation des enfants : - au travers d’une convention de partenariat signée avec le ministère de l’éducation nationale, permettant d’accompagner la scolarisation des enfants de militaires et de faciliter l’affectation du conjoint de militaire enseignant ; - au travers de la priorisation des dossiers de candidatures en lycée militaire, pour pallier les difficultés sociales et scolaires découlant d’affectations ayant un impact fort sur la famille du fait des contingences inhérentes, de l’éloignement... (en œuvre depuis 2022). Avec près de 5000 implantations en métropole et outre-mer, la gendarmerie nationale voit son personnel réparti sur l’ensemble du territoire. Les familles de militaires de la gendarmerie, qu’elles soient en agglomérations ou au cœur des
Question 2024 Merci de nous faire le bilan du « plan fidélisation 360 » relatif à cette recommandation. Dans le cadre de la démarche « Fidélisation 360 » lancée en mars 2024, plusieurs mesures ont été prises ou accélérées afin de mieux compenser les sujétions liées au statut militaire : - augmentation du nombre de places de garde d’enfants : • en accueil collectif (crèche) à hauteur de 2911 berceaux en 2024, soit une hausse de 36 % par rapport à 2017 et de 5 % prévue pour 2025 ;				

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande d’étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s’inspirent de pratiques étrangères.					
23-7	277	118	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.					
			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.					
			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.					
			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.					
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2023 - DGGN		Cas 2 : mise en œuvre	
• en accueil individuel (assistantes maternelles) au nombre de 3800 en 2024, soit 2,5 fois plus qu’en 2018, et un objectif de 5000 en 2025 ; - hausse des bénéficiaires de prestations sociales liées à la prise en compte des sujétions opérationnelles (prestation de soutien en cas d’absence du domicile, garde d’enfants en horaires atypiques, aide liée à la reconnaissance d’une nouvelle affectation, etc.). L’accompagnement de la mobilité des militaires et de leur famille fait l’objet d’une attention particulière : - mise en place des déménagements « zéro reste à charge » pour les militaires mutés, dès l’été 2024 ; - hausse du nombre de conjoints de militaires accompagnés vers l’emploi (cible de 1295 en 2024, en hausse de 10 %) ; - livraison de logements rénovés (760 en 2025) et neufs (620 en 2025) au profit du personnel du ministère.				déserts médicaux, subissent des difficultés à trouver des médecins traitants. Leur seul recours est le médiateur de la CNMSS qui peut accompagner la famille dans ses démarches mais ne dispose pas de la capacité à désigner un médecin traitant. À ce titre, un conventionnement au niveau ministériel (Minarm) pourrait être envisagé pour faciliter l’accès des familles d’officiers et plus généralement de militaires aux médecins traitants, pouvant utilement s’appuyer sur le SSA et ses antennes médicales, pouvant faire l’interface avec les médecins de la sphère civile. La mobilité est l’un des critères pris en compte dans l’étude des candidatures dans le domaine de la chancellerie positive. Question 2024 Merci de nous faire un point de situation des mesures récentes pour accompagner la mobilité des officiers. Depuis le 1^{er} janvier 2024, la gendarmerie nationale a ouvert sur internet une plateforme d'accès à l'emploi civil au profit des conjoints de militaires dont des officiers de la gendarmerie nationale "Oryx". Oryx propose des offres d'emploi de partenaires sensibilisés au profil des conjoints de gendarmes sur l'ensemble du territoire, pour tout niveau de compétence et de qualification. Oryx permet également la mise en relation des conseillers en transition professionnelle de la gendarmerie nationale et des conjoints afin de faciliter leur accès à l'emploi grâce à un accompagnement personnalisé visant soit à retravailler le CV, la lettre de motivation ou à préparer l'entretien de recrutement. Depuis son lancement, plus de 3000 comptes ont été ouverts, plus de 5000 offres d'emploi ont été publiées et plus de 700 mises en relation ont été faites. Oryx est un véritable levier d’aide à la mobilité et de fidélisation. Question 2025 Merci de nous faire un point sur les éventuelles nouvelles mesures prises dans l’accompagnement de la mobilité des officiers et de leurs résultats. Depuis son lancement, la Gendarmerie nationale a, sur la plateforme Oryx dédiée aux conjoints, créé plus de 3 690 comptes, publié plus de 8 800 offres d'emploi et facilité plus de 1 092 mises en relation. À ce jour, plus de 70 conjoints ont réussi à retrouver un emploi grâce aux offres diffusées sur Oryx. De plus, certains conjoints ont été embauchés grâce aux conseils prodigués par les conseillers en transition professionnelle, tirant parti des opportunités qu'ils ont eux-mêmes identifiées sur le territoire. Oryx se révèle être un véritable levier d'aide à la mobilité professionnelle et de fidélisation pour les conjoints de gendarmes. Cette plateforme est présentée aux officiers lors des entretiens de gestion, et une plaquette de communication a été élaborée à cet effet. Par ailleurs la SDPO conserve pour objectif de prononcer la quasi-totalité des ordres de mutation lors du premier trimestre de l’année, pour une affectation à l’été. Elle procède par ailleurs à un accompagnement individualisé des officiers dont un enfant est concerné par Parcoursup, en contactant l’officier qui en fait la demande pour lui préciser une aire géographique d’affectation si le poste précis n’a pas encore été établi au moment de la clôture des choix sur la plateforme. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.				

Clmt	Chrono	Page	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.	
23-8	278	121	Il recommande également d’évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s’assurer qu’elles apportent les améliorations qui en sont attendues.	
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN
Réponse 2023 L'amélioration des soutiens s'inscrit parfaitement dans les priorités de la LPM 2024-2030, que ce soit par l’augmentation de la disponibilité du matériel, ou par la livraison et la rénovation des équipements. Le plan de fidélisation 360° intègre les efforts sur le capacitaire, la transformation numérique et la modernisation et déconcentration des fonctions RH et soutien. Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur les mesures récentes visant à améliorer le soutien. La LPM 2024-2030 initie un rééquilibrage des moyens au profit des soutiens, notamment par le développement des outils numériques facilitant l’accès au soutien (Eurêka, e-habillement, Alidade, etc.). Aussi, le mouvement de simplification impulsé par le ministre rend-il le soutien plus lisible et plus accessible. Un suivi est assuré quant à la pertinence des mesures. Cet effort implique un changement d’état d’esprit, qui n’oppose plus soutenus et soutenant, où chacun est acteur de son propre soutien, dans le prolongement de l’IM 145/ARM/CAB du 07/03/2024 relative au commandement local des armées. Enfin, les leviers de subsidiarité promus par cette instruction permettent de redonner au commandement local des marges de manœuvre en vue de réaliser et d’assumer ses choix (notamment concernant la réforme d’administration du personnel militaire et civil, les crédits délégués, les lots de réactivité ou les règles d’emploi des cartes achats simplifiées). Question 2025 Merci de nous faire un point sur l’évaluation des effets de ces mesures. Parmi les premiers effets concrets, il est possible de relever : - la signature de 650 baux ; - le recours à 2 000 offres de services grâce au dispositif Mut ’Actions (accompagnant les familles dans leurs démarches liées à la mobilité) ; - le recours à la nouvelle plate-forme multi-déménageurs unique, sans reste à charge pour le militaire, est utilisée dans 62 % des dossiers en 2025 (+8 points par rapport à 2024) ; - le développement de l’application Alidade (prise en charge directe des déplacements) ; - le développement du dossier médical numérique (plateforme Axone) ; - la mise en place de l’aptitude médicale à servir dans la réserve opérationnelle est simplifiée (projet EMPRES, adapté à l’emploi) ; Le développement d’un réseau de près de 3 000 médecins solidaires des Armées afin de faciliter l’accès aux soins en milieu civil des militaires et de leur famille, en métropole et en Outre-Mer. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi, mais souligne qu’il porte une attention particulière lors de ses travaux au soutien dont bénéficient les militaires (cf. recommandation 25-4).			Cas 2 : mise en œuvre	Réponse 2023 La gendarmerie nationale s'inscrit dans une logique d'amélioration continue au travers du plan de transformation « GEND 20.24 » qui comprend 4 piliers. Le 3^e pilier vise à mieux accompagner les gendarmes et notamment la population « officier » dans l’exercice de ses missions. Il s’agit de développer des outils innovants qui correspondent aux nouveaux usages. Les équipements se modernisent (Neo2, Ubiquity, évolution des logiciels de service) entraînant un environnement de travail numérique renouvelé qui favorise le travail collaboratif et des processus rapides à partir de solutions numériques ergonomiques (partage NG, plateforme Resana...). Le 4^e pilier vise à « mieux fonctionner » en allégeant la contrainte. Il s’agit de simplifier les processus et les méthodes, de rechercher de nouvelles marges de manœuvre opérationnelles et d’imaginer des solutions à budget constant. Dans le prolongement de cet objectif, le directeur général a lancé le 7 octobre 2022, la « Feuille de route 2.0 » qui porte trois ambitions : simplifier le quotidien des militaires de la gendarmerie, valoriser les bonnes pratiques efficaces et stimuler l'innovation. Une première campagne de simplification a été lancée à l’automne 2022, ciblant prioritairement les unités de premier niveau. 33 mesures ont été déclinées suite à cette campagne. Les enseignements de la deuxième campagne de simplification qui s’est concentrée sur la gendarmerie mobile et la chaîne de soutien sont en cours d’analyse et vont se traduire par une nouvelle série de mesures de simplification. Un site intranet spécifique recense l’ensemble des bonnes pratiques par thématique et est consultable par tous. Le bénéfice (gain de temps, économie générée, efficacité, meilleure ergonomie, etc.) est évaluable pour chaque mesure. Question 2024 Merci de nous faire un point de situation de la « feuille de route 2.0 » mentionnée ci-dessus. La deuxième campagne de simplification de 27 mesures a été publiée en décembre 2023. Certaines d’entre elles contribuent à l’allègement des tâches administratives qui pèsent sur des officiers. Citons quelques exemples relatifs au RH, au soutien ou aux réserves : - réduction des cas dans lesquels la motivation d’un avis favorable sur un transmis RH est nécessaire (mesure II-1) ; - dématérialisation des fiches de vœux des officiers jusqu’à l’échelon région (mesure II-2) ; - simplification et fluidification du processus de recrutement des réservistes (mesure II-5) ; - simplification du contenu des dossiers « accidents avec un VL de service » (mesure II-7) ; - déconcentration des niveaux décisionnelles sur toute une série d’actes OE, RH SF, pour déconcentrer et accélérer les processus de travail (mesure II-14) ; - développement d’un outil numérique pour faciliter le travail des commandants de caserne (mesure II-17). Question 2025 Merci de nous faire un point sur l’évaluation des effets de ces mesures et sur la mise en œuvre d’éventuelles mesures nouvelles. La Feuille de Route 2.0, lancée en octobre 2022, est la principale démarche de simplification du quotidien portée par la gendarmerie nationale. S'appuyant sur l'expérience acquise depuis plus de 10 ans (Feuille de route 1, puis Cap modernisation), elle mobilise plusieurs dispositifs permettant d'identifier les irritants et de déboucher sur des simplifications concrètes, qui impactent le quotidien. Les démarches de simplification s’inscrivent dans une logique d’amélioration continue. Le bilan actualisé des 60 mesures de simplification "Feuille de route 2.0" validées par le directeur général a été publié en mai 2025. Certaines d’entre-elles contribuent directement à l’allègement des tâches administratives qui pèsent sur les officiers. Quelques exemples de mesures déployées relatifs à la gestion des ressources humaines, au pilotage de la performance, ainsi qu'au soutien-finances des unités :

Clmt	Chrono	Page	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.	
23-8	278	121	Il recommande également d’évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s’assurer qu’elles apportent les améliorations qui en sont attendues.	
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN
				- Déployer un accompagnement plus homogène pour les titulaires d'un premier commandement en unité élémentaire au sein de la gendarmerie départementale (mesure III-3) ; - Infocentrer les remontées aux parquets concernant les stocks de procédures (mesure III-1) ; - Assurer une remontée immédiate dématérialisée des résultats des opérations coordonnées anti-délinquance ou de sécurité routière (mesure III-4) ; - Déployer un tableau de bord "vision complète" pour les commandants de groupement (mesure III-4) ; - Alléger la procédure administrative liée aux déplacements (ordres de mission) par le déploiement de cartes monétiques "mission" (mesure III-6) ; - Mettre à disposition un guide relatif à l’élaboration et la mise en œuvre des schémas directeurs immobiliers et environnementaux pour accompagner les commandants de caserne dans la mise en place de stratégies immobilières innovantes et performantes (mesure III-8). La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.

Clmt	Chrono	Page	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.		
23-10	280	126	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.		
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2023 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2023 Les gestionnaires d’armées mènent d’ores et déjà des entretiens avec les officiers ayant exprimé le choix de quitter l’institution, notamment pour ceux qui disposent d’un potentiel ou de compétences. Ce type d’entretien sera systématisé pour tout départ anticipé et harmonisé en vue de faciliter l’analyse. Question 2024 Pourriez-vous nous faire le bilan de la mise en œuvre de la systématisation et de l’harmonisation des entretiens. Une analyse globale est-elle faite ? Au-delà des entretiens mis en œuvre, un questionnaire ministériel harmonisé est mis à disposition des gestionnaires militaires et civils depuis juin 2024. Ce questionnaire permet de systématiser l’expression des raisons du départ et permettra l’analyse de données exploitables au niveau ministériel. Chaque gestionnaire s’assure de la bonne passation du questionnaire aux partants, de manière à collecter six mois de données exploitables sur ce second semestre 2024. Il est prévu d’exploiter les données du second semestre 2024 dès début 2025 et de pérenniser ce questionnaire ministériel des départs. Question 2025 Merci de nous faire un point sur l’analyse des données de cette première campagne. Les données sont toujours en cours d’exploitation. Elles seront transmises dès que les résultats définitifs en seront disponibles.			Réponse 2023 Au-delà de l’implication de la hiérarchie de contact, la systématisation du contact téléphonique des officiers formulant une demande de radiation des cadres anticipée est une pratique de la SDPO, une démarche qui devrait prochainement connaître une nouvelle évolution. Cette démarche est également d’usage auprès des officiers formulant une demande de position statutaire particulière (disponibilité, détachement, CCPNR). Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur l’évolution de la démarche de contact effectuée par la SDPO. Une analyse globale des départs est-elle faite ? Au cours de l'année 2022 nous avons entrepris d'appeler tous les officiers sollicitant une radiation des cadres par anticipation en raison d'une augmentation du nombre de demandes par rapport à l'année précédente. Les échanges ont permis de déterminer que les raisons des départs étaient multiples et aucune n’était surreprésentée (opportunité dans le secteur privé, lassitude, atteinte de l'âge de jouissance immédiate de la retraite, raisons familiales...). Le nombre de RDCA étant désormais revenu dans l'ordre de grandeur des années précédentes, il n'y a plus d'appels systématiques, hors cas particuliers. Sont mises en œuvre à l'heure actuelle : - une démarche de contact systématique des officiers faisant une demande de placement en position statutaire particulière. Un échange avec l'officier permet de connaître le projet et les raisons qui l'ont amené à effectuer cette demande. Cela peut conduire à déclencher un entretien de gestion pour l'orienter vers une mobilité au sein de la GN plutôt qu'un départ de l’institution ; - une démarche de contact systématique des officiers déjà en position statutaire particulière, dont la position arrive à échéance. L'échange permet de connaître ce que fait l'officier et quels sont ses projets, notamment vis-à-vis de la gendarmerie. Cette démarche permet d'amener les officiers à se positionner plus rapidement et à choisir entre un retour dans un parcours professionnel d'officier ou une radiation des cadres ; - une démarche de contact avec certains officiers ayant transmis une demande de radiation des cadres anticipée, notamment lorsque leur VH nous alerte. L'officier est alors contacté pour comprendre les raisons qui		

Clmt	Chrono	Page	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.	
23-10	280	126	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.	
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2023 - DGGN
				l'amènent à demander une radiation. L'échange peut conduire à un entretien de gestion pour l'orienter sur une mobilité au sein de la GN. Question 2025 Merci de nous indiquer s’il est envisagé de systématiser la démarche de contact pour les officiers ayant transmis une demande de radiation des cadres anticipée. La volumétrie des RDCA étant stable depuis plusieurs années, la systémisation de la démarche de contact vers les officiers concernés n’est pas envisagée. L’appel voire l’entretien physique est systématique pour : - tous les officiers ayant déposé une demande de placement en position statutaire particulière ; - tous les officiers évoquant un tel projet et souhaitant recueillir des informations ; - tous les officiers en position statutaire particulière à moins d'un an de l'échéance de la période agréée ; - tous les officiers en position statutaire particulière depuis plus d'un an et à plus d'un an de l'échéance de la période agréée. Cela nous permet d'assurer un échange avec les officiers qui s'orientent vers un départ de l'institution, et lorsque cela est possible de les réorienter dans un parcours en gendarmerie. Nous allons dorénavant également appeler les officiers ayant réintégré la gendarmerie après une position particulière sur demande. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2026. Le Haut Comité clôt son suivi.

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande à tout le moins :	
23-11	281	127	- 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.	
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN
Réponse 2023 Les différentes recommandations du Haut Comité ont été prises en compte. La question de l’accomplissement d’un temps militaire par un stagiaire de l’État a été soumis à la direction générale de l’administration et de la fonction publiques (DGAFP). Par ailleurs, les projets de réforme de la scolarité à l’institut national du service public (INSP) prévoient une montée en gamme considérable de la sensibilisation des élèves aux questions de défense et du monde militaire. Enfin, deux officiers sont d’ores et déjà affectés à la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE). Question 2024 Une modification du décret 94-874 est-elle prévue ? Pourriez-vous nous faire le bilan des mesures mises en œuvre avec l’INSP ? Aucune modification du décret 94-874 n’est prévue à ce stade et la faisabilité de cette mesure n’a pas été expertisée. L’INSP a concrétisé sa volonté d’ancrer ses élèves dans l’univers militaire en proposant, pour la promotion 2024-2026 en cours, un bloc d’enseignement commun « sécurité, défense et renseignement (14h) » (déjà réalisé) et une semaine d’enseignement d’approfondissement dans le domaine « affaires étrangères, affaires européennes, défense » (en cours de définition, prévu pour 2026). Par ailleurs, les élèves ont vécu une période d’immersion très complète de trois				Réponse 2023 Au même titre que l’EOGN compte parmi le réseau des écoles de service public (RESP) et intègre un tronc commun avec l’INSP, cette acculturation des élèves de l’INSP aux questions de défense et au monde militaire pourrait être comparable à la Formation Humaine et Militaire offerte aux élèves-polytechniciens en début de scolarité (module de 6 mois que l’EOGN délivre d’ores et déjà annuellement à près de 80 stagiaires). S’agissant de l’affectation d’un officier chargé de mission auprès de la DIESE, cette opportunité est à étudier avec les armées. La gendarmerie entretient des liens réguliers avec la DIESE notamment pour la gestion des hauts potentiels, identifier le vivier de dirigeants, et participer à des formations spécifiques (ex : programme Talentueuses). Question 2024 Merci de nous faire un point de situation sur les relations entre la gendarmerie et la DIESE. La SDPO est en lien régulier avec la DIESE. En effet, le SDPO a été désigné référent haut encadrement de la gendarmerie et, à ce titre, est en lien direct avec le chargé de mission de la DIESE qui a à sa charge le périmètre du ministère de l'intérieur.

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande à tout le moins :	
23-11	281	127	- 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.	
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN
semaines dans la zone de défense sud, à la découverte des enjeux stratégiques et opérationnels de l'ensemble des forces (trois armées, gendarmerie, hôpitaux militaires, action sociale de la Légion notamment). Enfin, huit stagiaires de cette promotion ont effectué une mission administrative de quatre semaines au sein du ministère. Une entrée dans la réserve pourrait être proposée aux élèves de l'INSP à l'issue de leur scolarité (ainsi qu'aux administrateurs de l'État de manière plus générale, une demande réelle existant), ce qui suppose un travail préalable pour les armées d'identification de besoins dimensionnés à ces profils, avant une mise en relation avec le public ciblé. Question 2025 Merci de nous faire un point sur les relations avec la DIESE et notamment les perspectives offertes à d'anciens officiers pour l'accès à des emplois supérieurs d'État. Un travail étroit est mené avec la DIESE depuis plusieurs années afin de promouvoir des profils d'officiers à haut potentiel dans les viviers interministériels de gestion des talents (programmes 1 et 2, cf. recommandation n°23-13). Deux voies s'offrent aux officiers souhaitant accéder à l'encadrement supérieur de l'Etat : le concours interne de l'INSP (ex-ENA) pour devenir administrateur de l'Etat (AE) dans un autre ministère à l'issue de la scolarité, ou bien la reconversion vers les carrières civiles, spécifique aux militaires, par les dispositions de l'article L4139-2 du code de la défense, notamment sur le segment des emplois supérieurs. Mis en sommeil avec la réforme de la haute fonction publique, ce dispositif est relancé autour de modalités de sélection, d'accompagnement et de recrutement renouvelées. Cette seconde voie d'accès au corps des AE a déjà permis à de nombreux militaires de dérouler des carrières civiles ascendantes et reconnues au sein des départements ministériels, suivant des trajectoires similaires à celles d'administrateurs issus de l'INSP ou du tour extérieur. À titre d'exemple, sur 194 AE en gestion au ministère des Armées, 35 sont issus du L4139-2, soit 18 % du vivier. 11 % des emplois de direction (ex-emplois fonctionnels) du ministère sont occupés par des AE issus du L4139-2, ce qui est particulièrement conséquent eu égard au volume de la population initiale, d'autant plus que ces emplois sont accessibles à un public plus large que les seuls AE (officiers, contractuels, ingénieurs ou administrateurs territoriaux). Ces chiffres attestent de l'intégration réussie des ex-officiers dans les corps civils de l'encadrement supérieur au sein du ministère des Armées, quoique nous ne disposions pas de données concernant les positions moyennes occupées par des AE issus du L4139-2 et gérés par d'autres ministères. La fonctionnalisation croissante des postes de l'encadrement supérieur et la réforme du corps des administrateurs de l'Etat nécessitent toutefois d'interroger la réalité de la possibilité d'accès aux emplois supérieurs de l'Etat via le L4139-2 d'officiers supérieurs à haut potentiel, que les armées cherchent par ailleurs à fidéliser. Le Haut Comité considère que l'esprit de la recommandation est mis en œuvre, malgré le fait que le décret 94-874 n'ait pas été modifié. Le Haut Comité clôt son suivi.				Une rencontre annuelle a été organisée entre le DRHGN et la déléguée interministérielle afin d'affiner les liens entre les deux organisations et faire émerger des orientations communes sur les perspectives qui pourraient être offertes au haut encadrement la gendarmerie nationale. Par ailleurs, chaque année, la revue des talents permet à la gendarmerie nationale de proposer à la DIESE des officiers qui répondent aux prérequis attendus par cette dernière. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2025. Le Haut Comité clôt son suivi.

Cimt	Chrono	Page	Recommandation n° 23-12 / 282, page 130			
23-12	282	130	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 : - 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.			
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre	
Réponse 2023 Des travaux de réflexion ont été conduits dans le cadre de la LPM 2024-2030 concernant l’extension du dispositif de promotion fonctionnelle pour les officiers généraux et l’élargissement de l’accès à un pécule modulable d’incitation au départ. Les décrets d’application sont en cours.						Réponse 2023 Le format du corps des OGx de la gendarmerie a connu une évolution notable dans le cadre du protocole social de 2016. Aussi, à ce stade, la gendarmerie nationale ne connaît pas les difficultés des armées et la dynamique d’accès au généralat reste satisfaisante et a été globalement rajeunie. Dans ce cadre, le DRHGN n'envisage pas d’avoir recours dans l'immédiat aux outils développés par les armées (promotion fonctionnelle ou pécule) mais suit avec intérêt leur mise en œuvre. La SDPO conduit une gestion spécifique des 160 officiers généraux que compte la gendarmerie nationale, concrétisée par la création du bureau des généraux de la gendarmerie (BGG) en 2022. Ce dispositif permet une gestion plus fine et plus adaptée des OGx au service de l’Institution. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2024. Le Haut Comité clôt son suivi.
Question 2024 Des réflexions ont-elles été menées sur l’accès au généralat, notamment l’abaissement de l’âge ? Pourriez-vous nous faire le bilan sur le calendrier des décrets d’application. L'accès au généralat a fait l'objet depuis 2023 d'un abaissement mesuré de l'âge. Il ne peut aller en-deçà de certains seuils, déterminés notamment par les limites d'âge statutaires et par les perspectives de postes durant la période d'emploi à ce niveau de responsabilité. Le décret n°2023-1347 du 28 décembre 2023 modifiant le décret n° 2019-1294 du 4 décembre 2019 fixant les modalités de versement du pécule modulable d'incitation au départ réduit de trois à un an le délai qui sépare les officiers généraux de leur limite d’âge pour bénéficier du pécule modulable d’incitation au départ. Le décret n°2023-1236 du 21 décembre 2023 relatif à la promotion fonctionnelle du personnel militaire définit les modalités spécifiques selon lesquelles un militaire ayant bénéficié d'une promotion fonctionnelle peut faire l'objet d'une nomination dans un second emploi pouvant s'accompagner d'une nouvelle promotion fonctionnelle.						
Question 2025 Merci de nous faire un point sur les mesures envisagées pour réformer le vivier des officiers généraux. Il n’est pas envisagé de nouvelle mesure au-delà de celles évoquées en 2024. Le modèle des OGx du périmètre CEMA est cadré en volume par arrêté annuel (de 355 en 2015 à 379 à compter de 2022) et conditionné au visa politique de décrets nominatifs. Son pyramidage est contingenté entre généraux de brigade et généraux de division, et grades équivalents dans les services. A iso-volume depuis 2022, la réflexion sur le modèle se concentre sur la cotation la plus pertinente entre emploi et niveau de grade, et fait l’objet de travaux d’ajustements permanents entre les armées et le cabinet du MINARM. Les directives ministérielles visant au rajeunissement du vivier des généraux prévoient un premier accès au généralat dès 48 ans. Les promotions fonctionnelles augmentent. Le MINARM a fixé à un minimum de 10 % le volume de ces promotions par rapport aux nouvelles nominations. Cette cible est dépassée pour les nominations au premier grade d’OG depuis les trois dernières années (36 promotions fonctionnelles accordées sur 2022-2025). Toutefois, le dispositif reste conditionné à l’accord des officiers concernés. Il ne répond pas uniquement à une logique de flux, mais aussi à la promotion de profils de grande expertise dans des domaines critiques pour des besoins ciblés. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.						

Clmt	Chrono	Page	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 :	
23-13	283	130	- 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.	
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN
Réponse 2023 L'identification, au sein des postes de dirigeants de l'État, des emplois qui pourraient être confiés à des militaires, ainsi que la rénovation du vivier militaire des cadres dirigeants de l'État (en l'ouvrant aux officiers généraux en 2e section), et enfin son pilotage et son animation par la DES sont à l'œuvre. Il n'existe aucun obstacle à ce que les emplois à la décision du Gouvernement soient pourvus par des officiers au-delà de leur limite d'âge. Question 2024 Merci de nous faire des mesures mises en œuvre par la DES. En lien avec le haut encadrement militaire ministériel (HEM) et la DRH de la DGA, la DES poursuit en 2024 la politique engagée en 2023 en faveur d'une intégration accrue de profils militaires dans les viviers interministériels. Pour le vivier interministériel des cadres dirigeants, les militaires représentent 83 % des propositions d'entrée 2024 du ministère des Armées et des Anciens combattants. Pour la seconde campagne relative au vivier des cadres de direction (programme 2), la DES a proposé d'intégrer dans ce nouveau dispositif interministériel des profils militaires à haut potentiel issus de l'école de guerre et effectuant une mobilité extérieure stratégique. Par ailleurs, plusieurs candidatures de profils militaires diversifiés ont été soutenues pour le programme Talentueuses en 2024. Enfin, la DES et le HEM poursuivent leurs efforts en faveur de parcours croisés et de mobilités extérieures stratégiques pour les hauts potentiels militaires, en lien avec la DIESE et les autres départements ministériels. Question 2025 Merci de nous faire un bilan chiffré des résultats obtenus par ces démarches. 81 % des cadres supérieurs ayant suivi le cycle des hautes études du service public (CHESP) en 2025 sur proposition du ministère des Armées afin d'intégrer le vivier des cadres dirigeants sont militaires. Tous les profils militaires proposés en 2024 pour intégrer le vivier des cadres de direction (programme 2) ont suivi le cycle supérieur de développement managérial (CYSDEM) en 2025. Ils représentent près de 70 % de la promotion issue du ministère des Armées. De même, 75 % des profils de la promotion 2024 du ministère pour le programme Talentueuses, formés en 2025, sont militaires. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.			Réponse 2023 La gendarmerie est favorable à la mise en œuvre de cette recommandation. Des actions sont déjà menées afin de chercher à valoriser l'expérience acquise par les officiers s'apprêtant à quitter l'institution. La chaîne reconversion de la gendarmerie nationale accompagne les officiers supérieurs jusqu'au grade de colonel jusqu'à 3 ans après leur départ de l'institution. Leurs qualités professionnelles tels que le leadership, la capacité à travailler en équipe et à respecter un cadre donné, l'aptitude à prendre des décisions dans des situations de tension sont valorisées auprès des employeurs tant privés que publics. Un accompagnement vers les hautes fonctions publiques est proposé aux officiers supérieurs qui souhaitent s'orienter vers ce type d'emploi (préparation entretien - explication des statuts - dispositifs existants pour y accéder). A noter, que ces fonctions sont souvent privilégiées par les officiers n'ayant pas acquis un droit à pension ou ceux qui sont atteints par leur limite d'âge afin de ne pas être impactés par les règles de cumul. Question 2024 Merci de nous faire le bilan des actions menées au profit des officiers s'apprêtant à quitter l'institution. En 2024, en plus des actions menées jusqu'à présent et rappelées dans le tableau au titre de l'année 2023, la chaîne reconversion a renforcé ses liens avec la MIRVOG (mission pour retour à la vie civile des officiers généraux) et a échangé sur les candidatures et accompagnement effectués à chaque comité de liaison défense du MEDEF (réunion tous les deux mois). Ces échanges ont permis d'améliorer l'accompagnement proposé aux officiers quittant l'institution. Question 2025 Merci de nous faire un bilan chiffré des résultats obtenus par ses démarches. Depuis 2024, le bureau de la reconversion et de la transition professionnelle échange régulièrement avec la MIRVOG notamment lors du comité de liaison défense du MEDEF. Dans le cadre de ce comité de liaison défense, des partages d'expérience et des retours sur le marché de l'emploi sont faits. Des opportunités d'emploi sont également partagées. En 2024, 2 officiers généraux de Gendarmerie ont été reclassés par la MIRVOG. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

Cimt	Chrono	Page	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.			
23-14	284	131				
Réponses depuis 2023 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2023 - DGGN	Cas 1 : en cours	
Réponse 2023 Des réseaux existent déjà via les associations d’anciens élèves des écoles militaires, subventionnées par le ministère, avec lesquelles les Armées entretiennent des liens privilégiés. Une formalisation de ces réseaux serait de nature à optimiser le réseau des anciens dans une logique d’influence et de partage d’expérience. Question 2024 Les réseaux évoqués ont-ils été formalisés ? Si oui, un bilan est-il en cours ? L’EMA est particulièrement favorable au maintien des relations avec les officiers ayant quitté l’institution. L’état-major y observe des effets particulièrement positifs en matière de reconversion mais aussi de maintien de la cohésion nationale et de l’image des armées, ces relations permettant des liens avec la société civile. Ce travail, pour être efficace, passe tout particulièrement par une relation privilégiée entre l’ancien officier et son armée d’origine, liée notamment aux cultures de milieu, qu’il convient de conserver. L’EMA privilégie aujourd’hui cette approche souple et adaptée. Les relations des armées avec les associations d’anciens élèves s’inscrivent dans des cadres propres à chacune qui donnent aujourd’hui entière satisfaction. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2025. Le Haut Comité clôt son suivi.				Réponse 2023 La chaîne reconversion de la gendarmerie nationale propose à l’ensemble des officiers accompagnés et reclassés de devenir un ambassadeur auprès des candidats en reconversion afin de leur faire bénéficier de leur propre expérience et des connaissances acquises dans leurs nouveaux univers professionnels. Ce réseau est basé sur le volontariat des militaires. Dans le cadre de la nouvelle politique de gestion des officiers généraux de la gendarmerie nationale, le SDPO souhaite mettre en œuvre un volet dédié à l'animation du réseau des OGx en 2S par une prise de contact régulière, notamment. Question 2024 La SDPO a-t-elle mis en œuvre le volet dédié à l’animation du réseau des OGx en 2S ? Si oui, un bilan est-il en cours ? Une politique de gestion orientée spécifiquement vers les OGX en 2S a été construite par la SDPO. Elle est construite sur une logique d'offboarding, qui vise à accompagner les officiers généraux dès leur admission en 2S, ainsi que sur une logique de contacts réguliers à concurrence de 67 ans. Le dispositif opérationnel est prêt à être décliné dès qu'il aura été validé par le DGGN. Question 2025 Merci de nous informer de la mise en œuvre effective de ce dispositif opérationnel. À ce stade, les travaux présentés ci-dessus n'ont pas été poursuivis faute de moyens mais restent une ambition du SDPO. À noter que les OGX2S bénéficient, s'ils le souhaitent, de l'appui de la MIRVOG (Mission de Retour à la Vie civile des Officiers Généraux) du MINARM pour leur projet de reconversion.		

18^e rapport (2024)

Les réserves

Clmt	Chrono	Page	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.					
24-1	285		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).					
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2024 - DGGN		Cas 1 : en cours	
Réponse 2024 Avis favorable L'exploitation des compétences constitue le cœur de la performance de la réserve. Une description formalisée des compétences civiles dans le SI ROC permettra une -meilleure employabilité de la réserve contribuant à son attractivité et à sa fidélisation. Plus largement, depuis 2023, un questionnaire élaboré est adressé annuellement aux réservistes opérationnels de 1^{er} niveau des armées, directions et services (ADS) sous périmètre EMA. L'objectif est de les sonder sur leurs conditions de travail, leurs missions, leur parcours de recrutement et la formation militaire reçue, ainsi que sur leurs perspectives d'évolution, et la considération dont ils font l'objet. Par ailleurs, l'exploitation des principales causes d'insatisfaction des réservistes ne souhaitant pas renouveler leur ESR permettra une analyse d'ensemble pour mieux fidéliser cette population. Question 2025 Merci de nous informer des résultats de l’exploitation du questionnaire mis en place en 2023. L'EMA et la DTPM mènent chaque année une enquête partagée avec les armées, directions et services. 12 780 réponses ont été recueillies en 2024, dont la version inclut des questions sur la situation professionnelle. 87 % des réservistes se déclarent satisfaits. La hausse observée est liée aux moyens matériels, au soutien médical et au montant de la rémunération versée. Le délai de versement de la solde, la simplification du processus de recrutement et enfin la valorisation des parcours professionnels et des compétences civiles sont cités parmi les points à améliorer. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.					Réponse 2024 L’amélioration de la connaissance des caractéristiques des réservistes est bien prise en compte par les services de la Direction de la Gendarmerie nationale qui œuvrent à faire évoluer l’outil Agorha. La systématisation d’un entretien lors du départ d’un réserviste ou la mise en place d’un sondage à échéance régulière est une idée intéressante. Toutefois, elles ne présentent pas un intérêt prioritaire aujourd’hui, compte-tenu du faible taux d’attrition (12 % en 2022, 11 % en 2023, 5 % au 3ème trimestre 2024). En outre, l’étude statistique menée par le commandement de la gendarmerie pour les réserves et la jeunesse (CRJ) sur les départs n’a pas permis de dégager de tendance particulière selon l’âge ou le sexe. Enfin, cela nécessiterait de mobiliser la chaîne de gestion locale, laquelle est déjà en tension sur la partie recrutement afin d’assurer le traitement des nombreuses candidatures dans un délai raisonnable. Question 2025 Merci de nous préciser quelles sont les évolutions réalisées sur l’outil Agorha pour améliorer la connaissance des réservistes. Les projets présentés à la Sous-direction du système d'information des ressources humaines (DRHGN DGGN) par le CRJ sont toujours en cours d’étude.			

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de garantir dans la durée, dans une logique pluriannuelle, 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.			
24-2	286					
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN		Cas 1 : en cours
Réponse 2024 Avis favorable Le doublement du nombre d'engagements à servir dans la réserve opérationnelle est un objectif majeur de la LPM 2024-2030, porté par son article 7. Dans ce cadre, la programmation budgétaire sous-jacente à la LPM prévoit les crédits nécessaires à la poursuite de cet objectif, et les exercices annuels d'A2PM ont permis et permettront d'adapter le cas échéant cette ressource pour qu'elle soit suffisante et lisible par les gestionnaires. Question 2025 Merci de nous confirmer que les budgets mis en place sont conformes aux objectifs de recrutement, d’équipement et de fonctionnement de la réserve opérationnelle. S’agissant des crédits de masse salariale, les budgets alloués en 2024 et 2025 ont permis de réaliser la trajectoire fixée par l’article 7 de la LPM, soit une hausse de + 7 600 ESR (47 600 réservistes opérationnels fin 2025 contre 40 000 au 1^{er} janvier 2024). Pour 2026, 318 M€ devraient être consacrés à la réserve opérationnelle. Ces crédits, en partie issus de l’effort lié à l’accélération du réarmement, permettront de poursuivre cette montée en puissance avec + 4 400 réservistes, conformément à l’objectif fixé par la LPM. Ils financeront également une hausse de la norme d’activité, portée à 45 jours par an en moyenne, gage d’une préparation opérationnelle renforcée. Les armées veillent à disposer d’un budget hors T2 en cohérence avec les objectifs de recrutement pour garantir l’équipement et le fonctionnement de la réserve, en prenant en compte les délais de livraison des équipements et des infrastructures.				Réponse 2024 Les services de la Gendarmerie nationale, la Direction des soutiens et des finances (DSF) à la Direction générale de la Gendarmerie nationale et le Commandement de la gendarmerie pour les réserves et la jeunesse travaillent en ce sens. Au niveau du CRJ, des actions sont mises en place pour contribuer à la construction de budgets adaptés. En effet, au regard des objectifs de recrutement, les estimations de budget nécessaire (masse salariale) à prévoir jusqu’en 2030 sont en cours de finalisation. Ils seront transmis à la DSF. La montée en puissance des réserves induit un besoin accru en formation individuelle et continue, ce qui est intégré dans la construction budgétaire. De même, le CRJ a initié un travail, en lien avec le commandement des écoles de la Gendarmerie, pour augmenter le nombre de places de réservistes susceptibles d’acquérir ou d’entretenir une qualification professionnelle rare détenue afin de répondre à un besoin (ex : motocycliste, moniteur d’intervention professionnelle). Dans le cadre des équipements individuel et collectif, le CRJ travaille à définir un tableau de dotation en matériels spécifique à la réserve afin de construire un plan pluriannuel d’acquisition. Question 2025 Merci de nous confirmer que les budgets mis en place sont conformes aux objectifs de recrutement, d’équipement et de fonctionnement de la réserve opérationnelle. Le CRJ ne gère que les crédits de rémunération des réservistes. Le budget de la réserve opérationnelle (T2) de la GN a subi en 2024 une mesure d'économie de 10 M€ HCAS (hors budget JOP), puis de 15 M€ HCAS en 2025 par rapport à l'objectif pluriannuel fixé par la LOPMI. Les conventions, notamment les accords de Sandhurst, permettent de compenser ces baisses de budget. La mesure d'économie en 2025 s'accompagne d'une baisse du nombre de jours d'emploi par réserviste (~21 réservistes / jour (conventions comprises), contre près de 30 en 2024). S'agissant du budget dédié au recrutement et à la formation initiale, il prend en compte le besoin de montée en puissance et représente presque 10 % du budget. S'agissant des crédits d’équipements (HT2), ils sont décidés et directement gérés par la DSF. Il est impératif de prendre en compte les besoins d’équipements individuel et collectif des réservistes qui sont encore sous-évalués et les crédits afférents faibles. La définition d'un tableau de dotation en matériels spécifiques à la réserve permettra de chiffrer précisément les besoins et de construire un plan pluriannuel d’acquisition en fonction des arbitrages budgétaires. En parallèle et en attendant des budgets adaptés, le CRJ travaille -par des mesures simples- à améliorer le niveau d'équipement des réservistes. Ex : en 2025, la réforme des paquetages des réservistes permettra de faire des économies afin de financer une nouvelle tenue.		

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de rechercher les pistes de fluidification du parcours de recrutement. En particulier, le passage des visites médicales d’aptitude 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.	
24-3	287			
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	
Réponse 2024 Avis favorable Une expérimentation a été lancée en mai-juin 2024 avec différenciation des normes d'aptitudes et des contenus de visite en fonction de l'emploi du réserviste. Cette expérimentation a produit des résultats très satisfaisants et constitue une vraie mesure de simplification, en particulier quand les emplois occupés sont de type sédentaire ou non projetables (visites allégées, moins d'examens complémentaires, moins de recours aux médecins spécialistes et vivier recruté élargi). Elle devrait donc être généralisée prochainement. Question 2025 Merci de nous confirmer la généralisation de l'expérimentation. La généralisation a été confirmée après expérimentation de la réforme des modalités de l’évaluation médicale des réservistes. Si la systématisation de visites médicales d’aptitudes indifférenciées a disparu, la loi impose cependant l'évaluation de l'aptitude des réservistes par les seuls médecins militaires en raison de leur expertise spécifique du milieu opérationnel. Une évaluation par des médecins non militaires nécessiterait des modifications législatives et pourrait présenter un risque opérationnel, en raison de la méconnaissance par ces médecins des spécificités de l’engagement opérationnel. Il n’est pas souhaitable d’aller jusque-là. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation.				
Réponses depuis 2024 - DGGN			Cas 1 : en cours	
Réponse 2024 La fluidification du parcours de recrutement passe en effet très majoritairement par l’amélioration notable de l’accès aux créneaux de contrôle de l’aptitude médicale. Or la problématique des visites médicales dans son ensemble (VEMI + VMP) – laquelle relève entièrement du SSA – ne trouve aucune solution satisfaisante à ce jour. La loi de programmation militaire 2024-2030 a certes entériné un changement de paradigme quant au contrôle de l'aptitude médicale des réservistes (axé sur l’emploi réellement détenu par le réserviste et non plus sur la fonction) aux fins de réduction des inaptitudes par la suppression des exigences médicales superfétatoires et subséquemment par la réduction du temps d'examen nécessaire, ce qui devait permettre d'augmenter le nombre de créneaux disponibles aussi bien pour les VEMI que pour les VMP. Néanmoins, à ce jour il n’est pas constaté d’amélioration notable sur le terrain. Au-delà de cette initiative du SSA, aucune solution probante alternative n’est à ce jour retenue. En particulier, la solution que le CRJ avait proposée en 2022 – à savoir un référencement régional de médecins civils habilités par le SSA à assurer les VEMI et VMP n’a pas été retenue. Au-delà du contrôle de l’aptitude physique, la mise en place d’une solution de dématérialisation du recrutement des réservistes permettrait de gagner en efficience par la suppression des tâches de gestion redondantes. Question 2025 Merci de nous faire un point sur les effets de l’évolution de l’aptitude médicale des réservistes. La chaîne de gestion de la réserve opérationnelle ne constate aucune amélioration notable de l’accès aux créneaux VEMI malgré l’entrée en vigueur des vecteurs réglementaires permettant un contrôle de l’aptitude effectué sur la base de l’emploi réellement occupé par le réserviste. Par ailleurs, il induit la fourniture par l’autorité militaire d’une fiche de poste comprenant l’ensemble des contraintes pesant sur l’emploi et donc la production d’un acte de gestion supplémentaire là où le contrôle par SYGICOP ne le nécessitait pas. En revanche, cette évolution a incontestablement permis la réduction sensible des inaptitudes médicales, notamment pour les postes sédentaires.				

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande l’édition d’un « mémento 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 mémento 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.	
24-4	288			
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	
Réponse 2024 Avis favorable Une partie de l'information est d'ores et déjà disponible soit sur le SI ROC soit par la biais de guides (par exemple le guide du marin réserviste) et <i>d'infolettres</i> qui permettent de faciliter l'intégration du réserviste et sa connaissance du milieu. Toutefois, le SI ROC devra permettre au réserviste d'accéder à une ressource documentaire portant tant sur les droits et devoirs du réserviste que sur les règles de gestion propres à chaque ADS. Question 2025 Merci de nous dire si l’évolution du SI ROC a été réalisée. La 5° version du SI ROC date de juin 2025 et inclut l’envoi de messages aux réservistes. D’autres améliorations incrémentales sont prévues suite aux retours des utilisateurs. La mise à jour du « mémento du réserviste » (rappels sur les droits et obligations) est en cours de finalisation.				
Réponses depuis 2024 - DGGN			Cas 2 : mise en œuvre	
Réponse 2024 Les outils de communication à l'attention des réservistes et notamment les éléments d’ordre informationnel sont en cours d’évolution (MINOTAUR, Site internet du CRJ). Le magazine du réserviste opérationnel et citoyen (ROC) édité par le CRJ contribue déjà en partie à cet objectif. En effet, des articles sont consacrés lors de chaque édition à des informations relatives aux « ressources humaines » (statuts, chancellerie, avantages sociaux, protection sociale et fonctionnelle), relatives au domaine budgétaire financier (la solde...). Il est à noter que le CRJ, souhaitant améliorer le taux de couverture des réservistes en matière d’assurance complémentaire, va donner prochainement des directives aux directions régionales des réserves afin de permettre aux assureurs d’intervenir à l’occasion des préparations militaires gendarmerie (PMG) ou lors des instructions collectives. Question 2025 Merci de nous faire un point sur l’évolution des outils de communication à l’attention des réservistes. Le CRJ s’est mobilisé afin de faire évoluer ses outils de communication pour offrir l’information la plus large et actuelle possible. Le site internet du CRJ est régulièrement actualisé. Une nouvelle version de MINOTAUR, le site dédié aux réservistes, MINOTAUR V2 a vu le jour en novembre 2024, intégrant de nouvelles fonctionnalités. Le ROC’J poursuit une diffusion toujours plus large trimestriellement. En juin 2025, le CRJ a lancé la 1^{ère} édition du live chat entièrement dédié aux réservistes. Pendant plus d’une heure, les réservistes connectés ont pu poser toute question au commandant				

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande l'édition d'un « mémento 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.			
24-4	288					
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2024 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
					du CRJ. S'agissant d'améliorer le taux de couverture des réservistes en matière d'assurance complémentaire, les assureurs ont la possibilité d'intervenir pendant les PMG lors d'un créneau d'une heure ou lors d'instructions collectives (cf. recommandation 24-14). La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

Clmt	Chrono	Page	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.			
24-5	289					
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2024 - DGGN	
Réponse 2024 Les propositions récentes effectuées par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense, en étroite collaboration avec tous les acteurs concernés, en vue d'améliorer la représentation des militaires de la réserve opérationnelle au sein de la concertation, prennent en compte les recommandations du Haut Comité. Question 2025 Quelles sont les modalités prévues pour mettre en œuvre cette recommandation ? La question figure dans les travaux demandés aux secrétariats généraux des CFM relatifs aux demandes d’évolution de la composition et des modalités de renouvellement de chaque CFM, de façon à ce que chaque CFM puisse proposer des modalités adaptées pour améliorer la représentation de la réserve opérationnelle au sein de la concertation. Cependant, la mesure ne pourra être mise en œuvre, au plus tôt, qu’à l’occasion des prochaines élections des CFM et sous réserve des modifications législatives nécessaires, dont les travaux se poursuivent.						

Clmt	Chrono	Page	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.			
24-6	290					
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2024 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2024 Avis favorable La mise à disposition des crédits de T2 dès le début de l'année offre aux commandants de formation administrative une vision claire pour l'ensemble de l'exercice et aux réservistes une meilleure visibilité sur leur emploi. La subsidiarité et la visibilité allouées aux employeurs de réservistes sont essentielles pour atteindre l'objectif de doublement de la réserve, prévu dans la LPM. Pour autant, le caractère substantiel de l'effort budgétaire alloué à cet objectif implique un suivi au niveau par l'EMA. Question 2025 Merci de nous confirmer la réalisation de cette recommandation. La recommandation a été réalisée : le budget réserve est entièrement attribué, depuis début 2025, aux employeurs de réservistes, leur donnant la visibilité sur la programmation des activités. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.			Réponse 2024 Conformément aux préconisations de la LOPMI, la construction budgétaire effectuée par le CRJ intègre un taux d’emploi de 25 jours /an /réserviste et ce, afin de maintenir les compétences techniques et la motivation des réservistes. La gestion par région et par département est correctement décentralisée. Néanmoins, des évolutions sont en cours d’étude pour faciliter et fluidifier encore plus la gestion du budget. Le CRJ envisage de contrôler davantage la réalisation des objectifs de recrutement, dans le contexte actuel de montée en puissance des réserves mais seulement à la condition de disposer de budgets incluant cette montée en puissance. Question 2025 Merci de nous préciser la nature des évolutions envisagées. La construction budgétaire de la réserve opérationnelle qui prévoit un emploi de 30 jours par réserviste et par an afin de fidéliser les réservistes, n'est à ce stade pas réalisable. En 2025, le CRJ estime le nombre de jours par an et par réserviste à 21 jours (conventions comprises) ; hors conventions, celui-ci descendrait à 15,5 jours/an/réserviste. Pour augmenter l'emploi des réservistes, la signature de conventions est fortement encouragée. Par ailleurs, une recherche constante du coût adapté des réservistes à la mission ainsi qu'une durée d'emploi affinée permettent de générer des économies substantielles et donc autorisent de l'emploi supplémentaire. Si les modalités de pilotage budgétaires sont satisfaisantes, l'absence de lisibilité pluri-annuelle handicape les prévisions des employeurs des réservistes. La gestion du budget est décentralisée au niveau des groupements (niveau			

Clmt	Chrono	Page	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.	
24-6	290		Réponses depuis 2024 - MINARM	Cas 2 : mise en œuvre
				départemental), sous la supervision des régions de gendarmerie et le contrôle du CRJ. Des travaux en cours visent à responsabiliser davantage les gestionnaires en leur mettant à disposition des outils plus efficaces. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.

Clmt	Chrono	Page	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).	
24-7	291		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. 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@ur 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. 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.	
			Réponses depuis 2024 - MINARM	Cas 1 : en cours
			Réponses depuis 2024 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
			Réponse 2024 La clarté des parcours de carrière renforce l'attractivité de la réserve et contribue à la fidélisation du réserviste. L'objectif de mise en œuvre de parcours de carrière des réservistes est intégré dans la directive stratégique « Plan réserve 2035 ». Par ailleurs, les parcours de formation sont en cours de rénovation au sein des ADS. La modularité de ceux-ci devrait permettre de prendre en compte les spécificités des réservistes. Un parcours croisé active-réserve, évoqué dans les travaux d'étude du modèle RH 35, offre plusieurs avantages tant pour les individus que pour l'institution. Enfin, le renforcement d'une bourse aux emplois et le développement d'une plateforme d'information au profit des réservistes sur le SI ROC, permettrait d'informer plus efficacement les réservistes sur les opportunités de changement de poste ou un éventuel retour à un moment plus propice après la fin de leur contrat. Question 2025 Merci de faire un point sur la rénovation des parcours des réservistes, le renforcement de la bourse aux emplois et le développement de la plate-forme SI ROC. Le plan réserve 2030 signé par le CEMA le 7 mai 2025 prévoit une logique de parcours de carrière complet du réserviste afin de le fidéliser. Les ADS ont défini l'emploi des réservistes dans différents scénarios d'engagements (CARTEC réserves - cartographie des emplois et des compétences). La refonte d'ici fin 2025 du parcours d'engagement sur le SI ROC associée à la CARTEC améliorera la visibilité des offres de postes à pourvoir en fonction des profils (adéquation CV / compétences).	Réponse 2024 En ce qui concerne la prise en compte des spécificités des réservistes, leur gestion en gendarmerie tient déjà compte de leur disponibilité. Ainsi, c'est le réserviste lui-même qui mentionne dans Minot@ur ses prévisions de disponibilité, ce qui permet de ne le convoquer que durant une période qui favorise la conciliation de sa vie professionnelle et/ou privée avec un engagement dans la réserve. S'agissant des passerelles vers et depuis l'active, une présence dans la réserve opérationnelle ouvre déjà l'accès au corps des sous-officiers de gendarmerie par la voie d'un concours interne (cf Art. 13-1 du décret n°2008-952 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie). Tout autre accès pourrait être recherché mais nécessitera une modification des statuts particuliers des corps ciblés. À la différence des armées, le réserviste opérationnel de la gendarmerie est positionné sur un emploi lui ouvrant l'accès à l'ensemble des missions exécutées par les militaires d'active du corps homologue. La diversification des activités proposées est assurée par le biais d'appels à volontaires visibles sur Minot@ur, ce qui favorise pour les candidats disponibles la multiplication des types d'activité proposables. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2025. Le Haut Comité clôt son suivi.

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande :	
24-8	292		- 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.	
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN
Réponse 2024 Avis favorable Le sujet des droits financiers et de l'avancement est particulièrement dépendant des systèmes d'information (SI ROC comme les SIRH des armées). Ce sujet en cours d'amélioration, fera l'objet d'une attention particulière en 2025. Concernant le régime de défraiement des réservistes, il n'est pas distinct de celui des militaires d'active. Ce sujet s'inscrit dans le cadre des travaux relatifs aux mesures catégorielles. S'agissant des mesures catégorielles 2025, les travaux du PLF 2025 sont en cours. Enfin, le paiement de la solde des réservistes dans des délais courts est un objectif prioritaire du ministère car cela a un impact fort sur la fidélisation et l'attractivité. À cet effet la chaîne « solde » par l'intermédiaire du contrôle interne s'attache à mettre sous surveillance les différentes étapes indispensables au règlement correct et à temps des droits financiers pour les réservistes. Le SI ROC et la prise en compte directe des activités dans les SI ont d'ores et déjà permis de réduire les délais de traitement. Question 2025 Merci de nous confirmer que l'amélioration attendue est effective. L'objectif concernant le versement de la solde des réservistes, est fixé par instruction du 28 avril 2025 à moins de 60 jours à l'issue de la période d'activité, ce qui est aujourd’hui le cas pour 76 % des réservistes (Codir RH solde de juin 2025). La DCSCA et les armées ont mis sous surveillance les différentes étapes mais un délai incompressible est lié au calendrier de la solde.			Réponse 2024 Les recommandations sur le plan des « ressources humaines » sont prises en compte. Si une réflexion globale relative au régime de défraiement des réservistes (frais de transport, repas, etc.) peut être engagée, il convient de souligner que ce régime est identique à celui des personnels d’active et que l’ensemble des indemnités sont versées. Néanmoins, une réflexion est en cours pour indemniser de manière plus équitable les réservistes dans le domaine des indemnités de repas. S’agissant du problème des délais excessifs de versement de la solde des réservistes du ministère des Armées, ce point ne concerne pas la Gendarmerie nationale. Question 2025 Merci de nous indiquer si cette réflexion est effectivement engagée. Les droits financiers ouverts aux réservistes en termes de soldes et accessoires sont identiques à ceux des militaires d'active. Les indemnités de mission des réservistes (déplacement, alimentation, hébergement) sont identiques à ceux de l'active, à ceci près que le réserviste a droit à l'indemnisation du transport entre son domicile et son lieu de garnison. Bien que calqués sur les droits de l'active, la notion de garnison des réservistes au chef-lieu du groupement génère une situation inadaptée aux dépenses réellement supportées par les réservistes. Cette situation est prise en compte et fait l'objet d'un travail de refonte. En 2025, la durée moyenne entre la date de fin d'une mission et la date du versement de la solde est de 41 jours.	

Clmt	Chrono	Page	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.	
24-9	293		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.	
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2024 À plusieurs reprises, la Cour des comptes a recommandé au ministère des Armées de donner une base légale à l’exonération d’impôts sur le revenu, issue de la doctrine administrative, de la solde et des indemnités perçues par les réservistes des armées. Dans le cadre de sa conférence fiscale tenue en mai 2023, le ministère des Armées a proposé cette « légalisation » à la direction de la législation fiscale (DLF), service concerné du ministère en charge des Comptes publics. La DLF ne s’est pas déclarée favorable à cette légalisation. Elle a notamment précisé que le débat parlementaire pourrait être source de nombreuses demandes reconventionnelles pour d’autres réserves, qu’il pourrait être difficile d’écarter, ce qui pourrait engendrer un renchérissement du coût budgétaire de cette mesure. Ainsi, malgré la fragilité du régime juridique actuel et en l’absence de volonté politique de supprimer ce dispositif, la DLF souhaite privilégier le maintien de la situation actuelle. Le ministère des Armées a donc engagé les démarches nécessaires pour s’assurer que l’exonération concernant la solde et les indemnités perçues ne serait pas remise en cause. Question 2025 Quelles sont les démarches mises en œuvre ? Quel est le bilan de ces démarches ? Le Ministère des Armées assure une veille du dispositif aux fins d’en prévenir la remise en cause. Il est précisé que si ce dispositif, à l’instar d’autres avantages fiscaux concédés en matière de traitements et salaires, n’a pas de base « législative », sa pratique par les services fiscaux a bien été entérinée par la doctrine fiscale. Or, conformément à l’article			La recommandation étant du ressort du MINARM, le Haut Comité clôt son suivi pour la DGGN.	

Clmt	Chrono	Page	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.	
24-9	293			
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN Cas 2 : mise en œuvre
L80A du livre des procédures fiscales, la doctrine fiscale est opposable aux administrations fiscales et invocable devant les juridictions en cas de contentieux. Ainsi, des garanties réelles de nature législative entourent la mise en œuvre de ce dispositif d’exonération. Nous proposons de clore le suivi de cette recommandation.				

Clmt	Chrono	Page	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 : - 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.	
24-10	294			
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2024 Avis favorable « Les réservistes, quand ils exercent une activité au titre de leur engagement dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité, bénéficient de la solde et des accessoires qui s'y attachent dans les mêmes conditions que les militaires professionnels » (article L4251-1 du CODEF). Dans ce cadre, ils bénéficient des dispositions de la NPRM dont la mise en œuvre s'est achevée le 1^{er} octobre 2023. Le bilan prévu de la mise en œuvre de ces dispositions, piloté par la DRH-MD, sera l'occasion d'identifier et d'objectiver d'éventuels besoins nouveaux visant à mieux valoriser l'engagement des cadres de la réserve. En tout état de cause, la PCRM est à ce jour ouverte aux réservistes s'ils sont affectés sur un poste éligible. Par ailleurs, le ministère est favorable à une évolution de la PERMRES, et précisément de ses conditions d'attributions. Question 2025 Merci de nous dire si la création d’une avance de solde avant déploiement a pu être mise en œuvre. Merci de nous faire un point sur l'identification des besoins nouveaux et sur l’évolution de la PEMRES. Les travaux de bilan de la NPRM (art. 7 de la LPM) permettront d’identifier les adaptations et les besoins nouveaux pour mieux valoriser l'engagement des cadres de la réserve. Il est envisagé une réflexion sur un dispositif d’avances avant départ en opération. La PERMRES, mesure d’attractivité consistant en une participation de 1 000 € au financement du permis de conduire sur demande du réserviste, sous réserve de souscrire un ESR avant l’âge de 25 ans, d’avoir effectué au moins 50 jours d’activités et d’être à plus de 2 ans du terme de son contrat, n’a bénéficié qu’à 45 bénéficiaires en 2024. Le MinArm n’envisage pas de faire évoluer ce dispositif qu’il juge peu attractif.			Réponse 2024 La création d’une prime spécifique ou l’extension de la prime de commandement et de responsabilité des militaires (PCRM) est une piste de valorisation intéressante mais elle nécessiterait un abondement budgétaire. La participation au financement du permis de conduire (PERMRES), laquelle relève du décret n°2017-328 du 14 mars 2017 portant création d'une prime de fidélité et d'autres mesures d'encouragement au profit des réservistes de la garde nationale, est portée par le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN). Un projet de décret modificatif, qui comprenait une mesure de clarification du type de structures préparant au permis de conduire conditionnant l'éligibilité à la participation au financement dudit permis (et donc simplifiant le travail de gestionnaire), a fait l’objet d’un avis favorable du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) en date du 19 décembre 2023. Depuis cette date, la situation du projet de texte modificatif, dont la Gendarmerie nationale avait été saisie pour avis en octobre 2023, n’a pas évolué. Le Haut Comité clôt son suivi pour la DGGN.	

Clmt	Chrono	Page	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. 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.	
24-11	295			
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre	Réponses depuis 2024 - DGGN
Réponse 2024 Avis favorable Les réservistes font partie intégrante des unités, leur participation aux activités de cohésion doit donc être encouragée, même s'il faut prendre en compte le fait que ces derniers travaillent de plus en plus en distanciel (téléactivité). Concernant les ordres nationaux, la répartition des contingents LH/ONM/MM, par grade et par distinction, est effectuée chaque année par la SOC / bureau décorations, au prorata des effectifs utiles de chaque armée et formation rattachée. La communication relative à l'accès à l'honorariat du grade doit également être améliorée. Question 2025 Merci de nous faire un point sur les mesures effectivement prises. Les règles actuelles de contingentement des ordres nationaux sont adaptées aux besoins de la réserve opérationnelle. Par <i>décret n°2024-265 du 25 mars 2024</i>, les contingents annuels de médailles militaires, pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, sont fixés à 2 035 pour l'armée active et 740 pour les non-actifs. Le seuil de 20 % alloué à la réserve opérationnelle, introduit pour des raisons conjoncturelles de protection et de politique volontariste quant à la réserve opérationnelle, n’a plus lieu d’être : les anciens combattants éligibles seront bientôt tous récompensés, et la réserve consommera donc bien au-delà de ce seuil. Les candidatures pour la Légion d'honneur sont marginales et donc intégrables dans le contingent. Quant au nombre de réservistes opérationnels décorés de l'ordre national du Mérite, il va augmenter grâce à une meilleure prise en compte de leurs parcours. Enfin, l’outil ROC permet désormais une diffusion massive d'informations, notamment sur l'accès à l'honorariat du grade. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.			Cas 2 : mise en œuvre	Réponse 2024 Concernant l’accès à l’honorariat du grade, les instructions de la gendarmerie (§ 4.6.2 de l’instruction n°49500 du 19 décembre 2019 relative à la composition de la réserve opérationnelle de la gendarmerie, aux conditions d'admission, à l'engagement à servir dans la réserve et à l'admission à l'honorariat) prévoient la diffusion d’une information systématique sur l’honorariat des réservistes éligibles quittant la réserve opérationnelle. Au-delà, le CRJ est favorable à ce que les règles relatives au contingentement des ordres nationaux soient amendés positivement pour permettre un accès plus grand des réservistes. Ces règles relèvent de la grande chancellerie de la Légion d’honneur. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2025. Le Haut Comité clôt son suivi.

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande :	
24-12	296		- 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. La mise en œuvre de cette recommandation pourra utilement profiter des évolutions des systèmes d’information dédiés à la réserve.	
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN
Réponse 2024 Avis favorable Il est fréquent que les réservistes souhaitent avoir dans la réserve une activité distincte de leur activité professionnelle civile. Néanmoins, la connaissance des compétences du réserviste est un objectif bien identifié afin de pouvoir y faire appel en cas de nécessité. C'est un développement prévu du SI ROC qui permettra de faire ce recensement puis une recherche le cas échéant. Question 2025 Merci de faire un point sur l’évolution évoquée pour le SI ROC. Le SI ROC repense le parcours de compétences des réservistes en se basant sur leur CV et s'appuie sur les référentiels de compétences civiles et militaires pour valoriser les expériences. ROC v10, prévu pour juin 2026, permettra la gestion des compétences grâce à l'introduction de modules d'IA.			Cas 1 : en cours	Réponse 2024 La mise en œuvre de cette recommandation passe par le développement d’un outil permettant la gestion des compétences. À cette fin, le CRJ travaille déjà sur l’intégration d’un référentiel permettant la prise en compte des spécificités des réservistes dans le module « Agorh@ Compétences » du SIRH de la gendarmerie. Question 2025 Merci de faire un point sur l’évolution évoquée pour le SIRH “Agorha Compétences”. Le CRJ a défini ses besoins auprès de la SIRH et la Mission des compétences respectivement chargées de réalisation de la mesure technique. Si l’outil Agorha compétences pour les actives demeure à consolider, les réservistes devraient néanmoins dans un premier temps pouvoir renseigner leurs compétences linguistiques. Cette évolution vise à l’augmentation du vivier de certains idiomes voire dialectes, en simplifiant la prise en compte des besoins notamment en matière de renseignements (criminel ou administratif) à travers un requêtage intégrant directement la population ESR. Les travaux actuels portent également sur les référentiels métiers et qualifications afin d’intégrer l’ensemble des profils d’ESR tout en évitant une classification trop exhaustive qui serait source d’erreurs et chronophage pour les gestionnaires de proximité.

Clmt	Chrono	Page	Afin d’améliorer le soutien à l’engagement dans la réserve par les employeurs civils des réservistes, le Haut Comité recommande :	
24-13	297		- 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.	
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2024 - DGGN
Réponse 2024 Avis favorable L'information générale sur les droits et obligations qui s'imposent aux réservistes pourrait être réalisée par l'intermédiaire du SI ROC. L'envoi d'une lettre personnalisée vers les employeurs de nouveaux réservistes doit également être systématisé, sauf si le réserviste indique à l'autorité militaire qu'il s'y oppose. Cette lettre aurait vocation à être suivie d'échanges valorisant les compétences acquises par celui-ci au sein de la réserve et mettant en évidence l'apport positif qu'elles représentent pour l'employeur. Par ailleurs, en matière de déontologie, le risque de conflit d'intérêt entre les activités réalisées dans la réserve et les activités civiles des réservistes ont motivé en 2019 la mise en place d'une charte de déontologie qui doit être signée par les réservistes opérationnels à leur engagement. Question 2025 Merci de nous faire un point sur les mesures effectivement prises. L’esprit de ces recommandations a été porté récemment, d’une part au travers du plan Réserve 2030, avec pour objectif de favoriser la collaboration entre entreprises, réservistes et armées en vue d’améliorer l'appui des entreprises à l'engagement de la réserve ; d’autre part, par la rencontre le 13 octobre 2025 entre le MinArm et le monde de l'entreprise, qui a permis de présenter le nouveau modèle de réserve et de faire connaître les besoins et bénéfices concrets (matériels et immatériels) pour les entreprises.				Réponse 2024 L’information sur les obligations qui s’imposent aux réservistes est intégrée dans le clausier du contrat d’engagement à servir dans la réserve que chaque candidat signe et dont il conserve un exemplaire. Pour le reste, le site de la garde nationale assure une diffusion générale et accessible des avantages liées à la qualité de réserviste (https://garde-nationale.gouv.fr/reservistes/avantages). À cela s’ajoute la réponse apportée à toute sollicitation en la matière par la chaîne de gestion réserve départementale, régionale et centrale. L’envoi d’une lettre d’information aux employeurs pourrait être facilement mise en œuvre. Toutefois, au-delà de l’accord du réserviste, elle présuppose qu’il communique le bon service auprès de qui cette lettre devra être adressée, sans quoi elle alourdirait inutilement la charge de travail des gestionnaires. Et ces derniers devront surtout être en mesure d’identifier de manière fiable le statut civil (salarié de droit privé, autoentrepreneur, travailleur indépendant, fonctionnaire, agent contractuel de droit public, agent contractuel de droit privé, profession libérale, etc.) des intéressés pour être en mesure d’effectuer la communication appropriée. Question 2025 Pouvez-vous nous indiquer si une réflexion a été menée pour permettre la mise en œuvre de l’envoi de la lettre vers les employeurs. Compte tenu des nombreux chantiers en cours au sein de la chaîne de gestion réserve, de l’information générale existante sur le site de la GANA et facilement accessible, ce sujet n’a pas été jugé prioritaire.

Clmt	Chrono	Page	Afin d’améliorer le niveau de protection sociale dont bénéficient les réservistes, le Haut Comité recommande :					
24-14	298		- 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.					
Réponses depuis 2024 - MINARM			Cas 2 : mise en œuvre		Réponses depuis 2024 - DGGN		Cas 2 : mise en œuvre	
Réponse 2024 Avis favorable avec réserve Concernant le volet « prévoyance » de la PSC, le sujet nécessiterait une analyse approfondie sur un périmètre qui n'est pas celui de la PSC prévoyance dans ses contours actuels, ce dernier étant limité aux accidents et décès survenus hors service et à la mise en œuvre de dispositifs de maintien de revenus assis sur les éléments de rémunération des militaires d'active. Par ailleurs, les réservistes sont éligibles à la réparation intégrale de leurs préjudices depuis la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025, qui a modifié l'article L4251-7 du code de la défense. Les services instructeurs appliquent scrupuleusement la réglementation en vigueur. En outre, les demandes d'indemnisation des réservistes blessés font l'objet d'un traitement prioritaire, notamment en cas de droit au versement d'une provision visant à indemniser le préjudice résultant de la perte de revenus (note ARM/SGA/DAJ/CX/BCR du 21 septembre 2020). Enfin, concernant l'accompagnement des blessés, la maison numérique des blessés et des familles proposera en 2025 une information plus particulièrement dédiée aux réservistes, leur permettant d'accéder de manière plus claire à leurs droits et d'accéder aux bons interlocuteurs. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par le MINARM, elle ne nécessite pas de rester ouverte en 2025. Le Haut Comité clôt son suivi.					Réponse 2024 Les différents assureurs proposant des produits spécifiques pour les gendarmes/militaires ont été sollicités par le CRJ afin qu’ils soumettent des produits destinés aux réservistes. Souhaitant améliorer le taux de couverture des réservistes en matière d’assurance complémentaire, le CRJ va donner prochainement des directives aux directions régionales des réserves afin de permettre aux assureurs d’intervenir à l’occasion des préparations militaires gendarmerie (PMG) ou lors des instructions collectives. Ceci venant en complément de l’intervention des conseillers protection sociale du réserviste (PSR) pour l’information délivrée sur les risques encourus et le régime de protection dont bénéficient les réservistes. Question 2025 Merci de nous faire retour des nouveaux produits proposés par les assureurs à destination des réservistes. Pour le moment quatre assureurs (Allianz, AGPM, SARPGN, UNEO) proposent des contrats spécifiques pour les réservistes de type « prévoyance ». Ces assureurs ont la possibilité de proposer directement leurs produits lors des PMG dans un créneau dédié d’une heure, et lors d’instructions collectives à la diligence des organisateurs. L’information sur ces produits est également accessible par lien sur le site Intranet du CRJ et sur le site Internet des réservistes Minot@ur. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.			

19^e rapport (2025)

Les perspectives 2035 de la condition militaire

Clmt	Chrono	Page	Pour donner à notre outil de défense les moyens de répondre efficacement dans les dix années à venir aux différentes menaces, de plus en plus difficiles à anticiper, le Haut Comité recommande de mettre en place un système de gestion pluriannuelle des effectifs, permettant de lisser le recrutement des militaires sur plusieurs années dans le respect de l’objectif final défini par la loi de programmation militaire ou par la LOPMI pour la gendarmerie nationale. Les marges de manœuvre ainsi dégagées devront pouvoir être mobilisées avec davantage de souplesse, pour tenir compte des effets de l’évolution du marché de l’emploi sur les capacités de recrutement des armées.			
25-1	299	58				
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2025 - DGGN	
					Cas 1 : en cours	
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve Le principe constitutionnel d’annualité budgétaire s’applique strictement pour la masse salariale des administrations publiques. Aussi dans un cadre budgétaire contraint, le contrôle des autorisations annuelles de hausses d’effectifs est-il renforcé, sans report possible d’une année sur l’autre. Si le ministère prévoit de rétablir cette logique d’avance/retard pour ses besoins capacitaires, en apportant des garanties de respect des cibles pluriannuelles, il reste tributaire d’une décision finale qui ne lui appartient pas.					Réponse 2025 Comme tout responsable de programme, le directeur général de la gendarmerie nationale pilote le budget qui lui est assigné en LFI + LFR. Avec une sélectivité à ce jour plus élevée pour les sous-officiers et les gendarmes adjoints volontaires que dans l’Armée de Terre, la gestion annuelle du schéma d’emplois se réalise de façon nominale malgré une tension particulièrement forte ces dernières années sur le capacitaire des écoles. Alors que la question de sécurité intérieure comme extérieure est débattue quotidiennement dans les chaines d’information continue, tandis que les entreprises de sécurité privée ne cessent de se développer, que l’on observe une volonté d’augmentation importante des effectifs des polices municipales envisagée pour 2030 consubstantielle à un élargissement de leurs prérogatives, la concurrence féroce pour le recrutement de la branche sécurité nécessite que les institutions publiques bénéficient davantage de marge de manœuvre dans leur recrutement. Certes, une gestion pluriannuelle du schéma d’emplois apporte des marges de manœuvre au DGGN à différents échelons et lors de phases critiques de sa gestion des effectifs. En effet, cela permettrait notamment de lisser le plan de charge pour éviter des à-coups de formation ou alléger la tension sur le capacitaire des écoles de la GN. Également, cela conduirait à la recherche de la diminution du temps d’attente, entre la réussite au concours ou sélection et l’incorporation, qui diminue le vivier quand celui-ci s’allonge. Toutefois pour ce faire, il faudrait s’assurer de deux leviers. Premièrement, contrairement à la LPM, la LOPMI, comme on a pu le vivre sur la LFI 2025, n’a pas été respectée dès lors que le monde politique a vacillé. Ce sont 500 ETP qui ont été perdus sur le SE 2025 par la GN qui devront être rattrapés sur les années suivantes, augmentant par conséquent la tension sur le capacitaire sans compter les futurs besoins qui ne manqueront pas. Deuxièmement, en conservant l’annualité de la masse salariale, la gestion des effectifs ne pourrait pas être pluriannuelle car aucune modification ne pourrait survenir. Pour conclure, la réalisation du schéma d’emplois est un exercice ardu qui incombe à un pilotage fin. Au regard de la conjoncture actuelle, il est nécessaire de réaliser des ajustements de la LOLF pour que les institutions publiques puissent être mieux armées face aux concurrences diverses dans leur gestion des effectifs. À ce titre, il conviendrait de gagner en marge de manœuvre. Par exemple, après chaque élection du Président de la République, les programmes relatifs aux FSI pourraient disposer d’une LOPMI à l’instar d’une LPM qui leur assure une trajectoire sur 5 années avec une enveloppe T2 hors mesures nouvelles catégorielles prenant en compte l’ensemble des créations d’emplois en année pleine et d’un schéma d’emploi pluriannuel. La règle serait que le T2 et les effectifs non réalisés soient reportés d’une année sur l’autre durant la LOPMI, mais en ayant en contrat que la fin de la LOPMI ne permette aucun report. Cette souplesse de gestion sur 5 années faciliterait le travail des responsables de programme dans cet environnement hautement concurrentiel. Surtout, il faudrait s’assurer que la LOPMI soit aussi ancrée politiquement que la LPM.	

Clmt	Chrono	Page	Pour améliorer d’ici 2035 la réactivité et la résilience de notre outil de défense et à cette fin permettre aux chefs, à tous les niveaux, y compris à l’échelon local, d’améliorer la condition des militaires placés sous leurs ordres, notamment en matière de soutien et d’infrastructures, le Haut Comité recommande de veiller à la cohérence entre les responsabilités données aux chefs militaires en vertu du code de la défense et les moyens qui leur sont alloués. Il recommande en particulier que les processus de prise de décision soient simplifiés et accélérés, en y intégrant plus de subsidiarité ainsi que des capacités d’expérimentation.	
25-2	300	60		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable L’évolution de la cartographie des bases de défense vers le rapprochement opérationnel-soutien et la réaffirmation des missions du centre interarmées de coordination du soutien (CICOS) et des COMBdD s’inscrivent dans cette démarche de subsidiarité locale. Par ailleurs, le service du commissariat des armées (SCA), par l’intermédiaire de son Ambition 2030, accélère sa démarche de simplification et de modernisation de ses processus, dans l’objectif de donner aux chefs militaires les moyens d’une prise de décision plus rapide et plus efficace. Enfin, plusieurs expérimentations sont menées pour accélérer les processus décisionnels, notamment dans les domaines de la maintenance et de l’investissement à l’initiative du service d’infrastructures de la défense (SID).			Réponse 2025 La gendarmerie souscrit pleinement à la recommandation du HCECM et souligne que la prise de décision en gendarmerie repose sur le principe de subsidiarité, qui permet une réactivité ainsi qu’une prise de décision adaptée en faveur des acteurs de terrain disposant d’une meilleure connaissance du contexte local. Ainsi, la cohérence de la prise de décision est assurée par une articulation précise des responsabilités ainsi qu’une mise à disposition des moyens nécessaires à chaque niveau de commandement. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de prévoir par principe, dans toute norme européenne susceptible de s’appliquer aux activités de défense et touchant à des aspects de la condition militaire, une clause permettant à chaque État membre d’exclure ses forces armées de tout ou partie de son champ d’application, après une étude d’impact permettant notamment d’identifier les dispositions de cette norme qui ne remettent pas en cause les fondamentaux de l’état militaire.	
25-3	301	62		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve Le ministère s’attache à demander des exemptions pour les textes susceptibles d’avoir un impact négatif sur les forces armées, au travers de clauses préservant les intérêts de la défense et les conditions opérationnelles. La réglementation européenne est parfois bénéfique pour les armées, comme par exemple pour les obligations de rénovation énergétique des bâtiments hébergeant des militaires. Une appréciation au cas par cas demeure donc nécessaire.			Réponse 2025 La gendarmerie souscrit pleinement à la recommandation du HCECM de prévoir dans toute norme européenne susceptible de s’appliquer aux activités de défense et touchant à des aspects de la condition militaire, une clause d’« opt out ». En effet, l’absence d’étude d’impact des normes européennes sur les activités des forces armées se fait notamment ressentir concernant l’application de la directive européenne sur le temps de travail. Sur ce point, dans un discours du 18 octobre 2017, le Président de la République s’est prononcé sur l’applicabilité de la directive européenne dite « temps de travail » à l’ensemble des forces armées et avait notamment pu affirmer « sa détermination [complète] pour qu’aussi bien la gendarmerie que les militaires de manière plus générale, ne soient pas concernés par la directive bien connue ». Cette prise de position explique l’absence de transposition de la directive. Dans ce contexte, la gendarmerie participe aux travaux de renégociation de la directive, coordonnés par le SGAE, visant à obtenir une possibilité d’exclusion des militaires en raison des spécificités de leur statut.	

Clmt	Chrono	Page	La Nation se doit d’assurer aux militaires des conditions de vie et de service décentes. À cette fin et face au constat d’une dégradation inquiétante du parc immobilier des forces armées, le Haut Comité recommande de réaliser en priorité tous les efforts nécessaires pour mettre à disposition de tous les militaires des infrastructures salubres.	
25-4	302	63	Il recommande également de garantir aux militaires des modalités de soutien matériel leur permettant d’accomplir la mission qui leur est confiée dans des conditions décentes. Dans cette perspective, il préconise d’explorer le potentiel des nouvelles technologies afin de contribuer à une organisation décentralisée de soutien plus agile, au service de la mission.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable Le plan hébergement représente un investissement de 1,2 Md€ sur la période de la LPM (remise en état et construction au profit des militaires du rang et célibataires géographiques). Le contrat « Ambition Logement » prévoit la rénovation complète du parc de logement et la construction de 2 800 nouveaux logements d’ici 2029. Par ailleurs, le déploiement d’outils, tels que le système d’information MORPHÉ permettra une gestion plus efficace du parc d’hébergement avec une meilleure déclinaison de la remise à niveau des infrastructures au travers de la maintenance préventive (planification des interventions, suivi de l’état des équipements).			Réponse 2025 1 Sur l’immobilier La Gendarmerie nationale souscrit à la recommandation du Haut Comité d’orientation stratégique du numérique (HCECM). Toutefois, depuis plus de 15 ans, les crédits budgétaires alloués à la gendarmerie sont insuffisants : en moyenne 100 M€ par an, bien en-deçà du niveau de financement requis, estimé entre 300 et 400 M€ annuels nécessaires pour maintenir le parc dans un état correct. Cette sous-dotation chronique a de facto entraîné une dégradation accélérée du parc domanial, avec une dette grise ainsi évaluée à ce jour à 2,2 milliards d’euros. Malgré cette très forte contrainte budgétaire, la Gendarmerie a réussi à financer certaines opérations de réhabilitation et de construction, démontrant sa capacité de priorisation et de gestion rigoureuse : - Réhabilitations : • traitement du clos/couvert des deux casernes à Issy-les-Moulineaux (92) : 18 M€ ;	

Clmt	Chrono	Page	La Nation se doit d’assurer aux militaires des conditions de vie et de service décentes. À cette fin et face au constat d’une dégradation inquiétante du parc immobilier des forces armées, le Haut Comité recommande de réaliser en priorité tous les efforts nécessaires pour mettre à disposition de tous les militaires des infrastructures salubres. Il recommande également de garantir aux militaires des modalités de soutien matériel leur permettant d’accomplir la mission qui leur est confiée dans des conditions décentes. Dans cette perspective, il préconise d’explorer le potentiel des nouvelles technologies afin de contribuer à une organisation décentralisée de soutien plus agile, au service de la mission.	
25-4	302	63		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN Cas 1 : en cours
				• zone logements du quartier Lemaître à Melun (77) : 3,5 M€ ; • reprise du réseau de chauffage de Vouziers (08) : 1,6 M€. - Constructions : • brigade de Saint-Martin-Vésubie (06), reconstruite après la destruction par la tempête Alex en 2020. • Études préparatoires : pour des opérations lourdes à Aurillac (15), Chamonix (74), Lorient (56), Chauny (02). Ces opérations, bien que positives, restent cependant marginales au regard de l’ampleur du besoin. À l’occasion du PLF 2025, la Gendarmerie a dressé une liste de casernes domaniales dont l’état est jugé critique, certaines étant susceptibles d’être abandonnées faute de budget suffisant. Cette démarche a permis d’alerter le cabinet du ministre sur l’urgence immobilière de la Gendarmerie et de susciter une prise de conscience sur la nécessité de prioriser l'immobilier dans le choix du budget 2025. Cela s'est traduit par une trajectoire budgétaire en amélioration : • 2026 : 350 M€ prévus ; • 2027 : 400 M€ prévus. Ces montants permettent d'envisager la réhabilitation d’une grande partie des casernes identifiées comme très vétustes. Plusieurs grands ensembles immobiliers sont déjà programmés : • caserne Deflandre à Dijon (21) : 60 M€ ; • caserne Maridor à Mont-de-Marsan (40) : 30 M€ ; • caserne Gazan à Antibes (06) : 20 M€. Ces trois opérations représentent à elles seules 972 logements dont la rénovation est ainsi inscrite en programmation 2026. Néanmoins, certaines casernes devront corrélativement être abandonnées : • soit parce qu’un projet locatif est déjà en cours de construction et se substituera prochainement à l’existant ; • soit parce que leur vétusté ou leur impossibilité technique de réhabilitation rendent leur maintien irréaliste. Dans ces cas, il est envisagé de reconstituer des emprises domaniales par l’acquisition de nouveaux terrains par l’État, et d’amorcer ainsi un retour en domanialité, gage d'une optimisation des ressources financières, sous réserve que la trajectoire budgétaire actuelle soit maintenue durant plusieurs années et que les SGAMI puissent absorber ces opérations dans leur plan de charge. Enfin, les casernes prises à bail notamment auprès de collectivités territoriales ou de bailleurs sociaux représentent une part importante du parc. Dans ce cas de figure, les travaux lourds incombent au propriétaire. Au surplus, lorsque des travaux d'amélioration ou de sécurisation (type B12) sont nécessaires, une négociation est engagée : - le bailleur pré-finance les travaux ; - la Gendarmerie rembourse ensuite sous forme de surloyer, pendant 5 ans (si < 100 k€) ou 17 ans (si > 100 k€). Enfin, depuis la nouvelle doctrine adoptée en 2022 concernant les baux gendarmerie, si un bailleur ne respecte pas les obligations d’entretien incombant au propriétaire, la gendarmerie tend à saisir les services locaux du domaine qui peuvent décider des réfections de loyers, incitant ainsi les bailleurs à maintenir leurs biens en bon état. <u>2 L’amélioration des conditions de vie et de service des militaires est partie intégrante des priorités de la gendarmerie</u> Après deux années difficiles sur le volet de l’investissement (environ 1 000 véhicules renouvelés sur deux ans contre un besoin annuel à 3 750, report de projet immobilier structurants), le budget 2025 permet au programme de relancer les grands projets d’investissement reportés. L’accent est principalement mis sur le volet immobilier, lequel est en souffrance depuis de nombreuses années, avec un parc de plus en plus vétuste impactant à la fois les conditions de travail et de vie des militaires. 2025 se traduit par ailleurs par des efforts fournis pour le maintien de la capacité opérationnelle des militaires : - renouvellement du parc automobile (acquisition prévue de plus de 2000 véhicules légers) ;

Clmt	Chrono	Page	La Nation se doit d’assurer aux militaires des conditions de vie et de service décentes. À cette fin et face au constat d’une dégradation inquiétante du parc immobilier des forces armées, le Haut Comité recommande de réaliser en priorité tous les efforts nécessaires pour mettre à disposition de tous les militaires des infrastructures salubres.	
25-4	302	63	Il recommande également de garantir aux militaires des modalités de soutien matériel leur permettant d’accomplir la mission qui leur est confiée dans des conditions décentes. Dans cette perspective, il préconise d’explorer le potentiel des nouvelles technologies afin de contribuer à une organisation décentralisée de soutien plus agile, au service de la mission.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
				Cas 1 : en cours
				- l’acquisition d’équipements, de moyens de protection et d’intervention mais aussi pour le nouveau marché d’habillement (plateforme UniForces) ; - l’amélioration des systèmes d’information et de communication et les équipements nécessaires au « gendarme en mobilité ». Au regard des discussions budgétaires pour 2026, la gendarmerie devrait pouvoir pérenniser les efforts initiés en 2025 sur l’amélioration de la condition matérielle des militaires après plusieurs années rendues difficiles par le contexte nationale et internationale. 3 L’amélioration des conditions de service des militaires s’appuie également sur le soutien numérique et de l’utilisation des nouvelles technologies Dans le cadre de son soutien RH, la gendarmerie dispose d’un logiciel de soutien RH intégré (agorh@) permettant de simplifier la gestion des personnels que ce soit d’un point de vue général sur le suivi administratif et opérationnel du personnel, sur celui de la solde ou plus récemment sur celui de la formation. Ce dernier volet a été mis en place fin 2023. Il permet de faciliter l’accès à la formation des militaires (information, alertes sur l’ouverture de sessions de formation, suivi des demandes etc.) mais aussi de simplifier le traitement des demandes à la fois par la chaîne hiérarchique et par l’ensemble de la chaîne de formation. Le modèle de la gendarmerie nécessite une forte mobilité de ses personnels. Afin de limiter les impacts des mutations sur la vie personnelle et familiale, ainsi que pour simplifier les démarches de militaires. La gendarmerie va proposer une prise en charge directe par l’administration des frais de changement de résidence sur le modèle du MINARM d’une plateforme multi-déménageurs (PFMD). Dans la sphère du soutien logistique, la gendarmerie est impliquée, au même titre que l’ensemble des programmes du ministère au projet LOG-MI. À termes, LOG-MI devrait permettre d’améliorer la réponse aux besoins d’équipements des unités opérationnelles tant sur le plan des commandes que sur celui de la gestion des stocks. Déjà opérationnel sur le volet acquisition des moyens mobiles, le déploiement du logiciel se poursuit avec le volet équipement. Pour le soutien de son parc automobile, la gendarmerie utilise le système d’information VULCAIN. Il permet d’assurer le suivi opérationnel de l’activité des ateliers automobiles (opérations d’entretien, contrôles techniques, sinistres etc.) mais aussi d’assurer la gestion des stocks. À ce jour VULCAIN et LOG-MI sont interfacés. Une évolution du système d’information du soutien automobile est en cours de préparation. 4 La gendarmerie expérimente l’utilisation de l’IA afin d’alléger le travail du militaire et de le recentrer vers son cœur de métier On retrouve notamment : - le projet PAROLE, qui utilise la technologie <i>speech-to-text</i>, pour permettre la retranscription d’auditions enregistrées de mineurs victimes (la retranscription manuelle nécessite 7 à 8 h de travail par audition enregistrée) ; - le projet ACCUEIL, qui utilise l’IA générative pour assister les personnels des unités élémentaires chargés des missions d’accueil. L’objectif est d’apporter rapidement des éléments de réponse sourcés ; - la solution PREDNATINF, qui permet de proposer aux enquêteurs des natures d’infractions pertinentes à partir d’un résumé de faits ; - la solution SYSTEM V, qui se caractérise par une application d’analyse vidéo a posteriori à destination des enquêteurs permettant la détection d’objet. 5 L’optimisation de l’emploi des ressources Afin d'optimiser l'emploi de ses ressources et de répondre au plus près des besoins des unités opérationnelles, la gendarmerie nationale s'est engagée dans une démarche visant à impliquer d’avantage les commandants de formation administrative dans la décision d'achat. Tout d'abord, un nouveau système de dotation en matériels des unités de la gendarmerie nationale est mis en place depuis 2022. Nommé système rénové de la dotation (SRD), il est fondé sur la définition et la programmation d'une dotation socle par l'administration centrale, distincte d'un périmètre de matériels "hors socle" placé à la main des

Clmt	Chrono	Page	La Nation se doit d’assurer aux militaires des conditions de vie et de service décentes. À cette fin et face au constat d’une dégradation inquiétante du parc immobilier des forces armées, le Haut Comité recommande de réaliser en priorité tous les efforts nécessaires pour mettre à disposition de tous les militaires des infrastructures salubres.	
25-4	302	63	Il recommande également de garantir aux militaires des modalités de soutien matériel leur permettant d’accomplir la mission qui leur est confiée dans des conditions décentes. Dans cette perspective, il préconise d’explorer le potentiel des nouvelles technologies afin de contribuer à une organisation décentralisée de soutien plus agile, au service de la mission.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
				commandants de formation administrative (FA). Vertueux et favorisant l'intelligence locale, il a pour ambition de permettre aux unités de satisfaire leurs besoins prioritaires, au travers de l'attribution d'une enveloppe déconcentrée. Ainsi : - la dotation socle constitue une norme organique des matériels dont la catégorie et le volume sont nécessaires à la mission opérationnelle. Elle est mise en place et renouvelées par l'administration centrale au travers du plan d'équipement centralisé annuel ; - la dotation déconcentrée est définie par chaque commandant de formation administrative afin de lui permettre d'orienter ses choix en fonction de ses priorités opérationnelles. Elle est réalisée annuellement dans le cadre du plan d'équipement déconcentré. En 2025, l'enveloppe a été doublée pour accroître l'autonomie de l'échelon local. Elle s'élève désormais à 5,2 millions d'Euros. Par ailleurs, depuis 2025, l'élaboration du plan de renouvellement automobile (PRA) est pilotée par la DSF en lien direct avec les formations administratives et le SAILMI. L'objectif étant de permettre aux commandants de FA, à partir d'une analyse objective de leur parc automobile, de prioriser les commandes de véhicules en fonction de leurs besoins opérationnels. Cette nouvelle méthode d'élaboration du PRA permet aux formations administratives de conserver l’initiative sur la gestion de leur parc automobile. Elles intègrent notamment dans leur analyse les critères de réforme, le coût de l'entretien et les dotations par type d'unité figurant au référentiel des matériels socles. Le plan prend également en compte les besoins nouveaux (création des nouvelles brigades territoriales) ainsi que ceux des unités dédiées au soutien (poids lourds, utilitaires, etc.) et à la formation (véhicules d'auto-école...). A l'issue d'un dialogue de plusieurs semaines entre la DSF et les formations administratives, les commandes de véhicules sont passées en tenant compte de l'enveloppe budgétaire et des priorités opérationnelles définies par les commandants de FA. 6 La prospective et l’innovation au service du soutien des unités Le Service de la Transformation de la direction générale de la gendarmerie nationale (ST) est un acteur central de la prospective, de l'innovation et des nouvelles technologies œuvrant avec une logique de pilotage des projets centrée sur l'utilisateur. Clé de voute de la conduite du changement, le ST facilite l'intégration et accompagne les nombreux projets de transformation conçus pour répondre aux attentes des utilisateurs des différents échelons territoriaux. À titre d'exemple, le potentiel de nouvelles technologies comme l'impression 3D a été pleinement exploité par le ST via le programme GENDFABLAB dans le domaine du soutien aux unités. Les objectifs initialement fixés pour ce projet ont été remplis : - un maillage territorial complet avec une imprimante par département ; - une communauté engagée de plus de 800 makers. En pratique, sur la période 2022-2024, 448 700 € d’économies ont été réalisés grâce à la réalisation de pièces répondant à des besoins des unités. En 2024, 11 351 pièces ont été confectionnées pour plus de 140 900€ d’économies.

Clmt	Chrono	Page	En matière de rémunération des militaires, le Haut Comité recommande :	
25-5	303	64	-de mener à son terme le chantier de rattrapage indiciaire en cours, conformément à l’article 7 de la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 ; -de mettre en œuvre la « revoyure » prévue en 2026 pour évaluer les effets de la nouvelle politique de rémunération des militaires ; -de procéder régulièrement aux ajustements nécessaires pour que le pouvoir d’achat des militaires ne décroche pas. Afin de pouvoir quantifier ces ajustements, il renouvelle sa recommandation de réaliser annuellement une évaluation des grilles indiciaires en place au sein des forces armées.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable Le chantier des grilles indiciaires catégorielles se termine au 15 décembre 2025 par la mise en œuvre de la nouvelle grille indiciaire des officiers. Ces révisions indiciaires s’ajoutent à la revalorisation significative du personnel militaire par la réforme de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) achevée fin 2023 (enveloppe budgétaire supplémentaire annuelle de 452 M€), dont les effets sont en cours d’évaluation et feront l’objet d’un rapport à remettre au Parlement pour fin 2026.			Réponse 2025 Le projet de réforme statutaire et indiciaire des corps d’officiers se poursuit et devrait s’achever au cours de l’année 2025, pour une mise en œuvre dès le 15 décembre 2025. Également, concernant la revoyure de la NPRM, la gendarmerie nationale participera, aux côtés de la DRH-MD, aux réévaluations et correctifs nécessaires. Enfin, la gendarmerie partage l’objectif du HCECM de réaliser régulièrement une évaluation des grilles indiciaires et des ajustements nécessaires pour le pouvoir d’achat des militaires. À ce titre, elle procède régulièrement à des évaluations de la condition militaire, lui permettant d’ajuster sa politique RH sur plusieurs années au gré des évolutions de la société. En conséquence, elle entame fréquemment des travaux afin d’identifier mais aussi de mettre en place les ajustements indemnitaires ou indiciaires nécessaires d’ici les prochaines années.	

Clmt	Chrono	Page	Dans l’hypothèse d’une future réforme du système des retraites, le Haut Comité recommande de préserver les fondamentaux du régime des pensions militaires de retraite : liquidation immédiate au-delà de certains seuils, cumul de la pension avec un revenu d’activité, bonifications reconnaissant les sujétions militaires, calcul sur la base des six derniers mois d’activité, pension de réversion.	
25-6	304	66		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable Les règles spécifiques aux militaires en matière de pension de retraite découlent du statut général des militaires et de la compensation des sujétions qui leur sont imposées. Elles sont, en outre, un outil de gestion de flux qui, par l’incitation au départ après un certain temps de service, permet le maintien d’une moyenne d’âge basse dans les armées (« l’impératif de jeunesse ») et ainsi la préservation de leur capacité opérationnelle. Le Haut Comité maintient cette recommandation ouverte dans l’éventualité d’une reprise des travaux de réforme des retraites. Aucune réponse n’est attendue à ce jour.			Réponse 2025 La DGGN souscrit pleinement à la recommandation du HCECM visant à préserver, dans l’hypothèse d’une future réforme du système des retraites, les fondamentaux du régime des pensions militaires de retraite. C’était déjà le cas lors des travaux engagés en 2019 et 2020 sur le système universel de retraite, interrompus depuis. En effet, quand bien même la gendarmerie diffère, dans sa composition, des autres forces armées — du fait d’une très grande majorité de militaires de carrière et de limites d’âge plus élevées —, elle partage avec elles, tout aussi fortement, les mêmes droits et obligations rappelés dans le code de la défense. Au-delà de l’attractivité résultant du maintien de ces fondamentaux et de l’adéquation de leur réponse aux risques et aux exigences du métier militaire, leur respect constitue un marqueur essentiel de l’état militaire, de son statut et de sa condition, qui ne saurait souffrir en ce domaine d’aucune distinction selon le statut particulier ou la force armée d’appartenance. En effet, comme précisé au 3 ^e alinéa de l'article L4111-1 du code de la défense, <i>"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 [parmi lesquels] les conditions de départ des forces armées et formations rattachées ainsi que les conditions d'emploi après l'exercice du métier militaire"</i> . Le Haut Comité maintient cette recommandation ouverte dans l’éventualité d’une reprise des travaux de réforme des retraites. Aucune réponse n’est attendue à ce jour.	

Clmt	Chrono	Page	Afin de favoriser l’emploi des conjoints de militaires, le Haut Comité recommande de les recruter en priorité comme agents contractuels sur des emplois des trois fonctions publiques civiles, à compétence égale avec d’autres candidats, et de tenir compte des emplois précédemment occupés ainsi que des compétences précédemment acquises lors d’un changement d’employeur public.	
25-7	305	69	Le Haut Comité recommande également de s’assurer de l’effectivité des mesures d’accompagnement des conjoints qui sont fonctionnaires lors d’une mutation géographique pour que la reprise de travail du conjoint intervienne dans les meilleurs délais et sur un poste compatible avec la vie familiale, compte tenu du lieu d’affectation du militaire.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve Cette recommandation s’inscrit dans l’esprit des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de Fidélisation 360. Défense Mobilité et le gestionnaire civil œuvrent en vue de faciliter l’emploi des conjoints par un accompagnement dédié et une facilitation des mutations des civils conjoints de militaires mutés. Cet accompagnement demeure toutefois encadré par les principes de droit du code général de la fonction publique, et la préférence ne saurait s’imposer aux gestionnaires RH. Prioriser les contractuels conjoints de militaires impliquerait de modifier le code général de la fonction publique. Quant aux postes permanents, il pourrait être proposé aux conjoints de militaires un CDI en première intention (sans avoir à cumuler six années de contrats effectifs), de manière à faciliter par la suite leur mobilité au sein de la fonction publique conformément au principe de portabilité du CDI entre employeurs publics.			Réponse 2025 La Gendarmerie nationale a, depuis 2024, développé une plateforme d’accès à l’emploi dédiée aux conjoints des militaires de gendarmes dénommée « Oryx ». Oryx propose des offres d’emplois et notamment des offres d’employeurs publics. Ces employeurs publics sont particulièrement sensibilisés au profil des conjoints de gendarmes et se montrent compréhensifs lorsque les carrières sont parfois non linéaires. Ils s’engagent à étudier les candidatures transmises par les services reconversion Gendarmerie. De plus, la Gendarmerie nationale a conclu en 2022 une convention de partenariat avec le ministère de l’éducation nationale, de la jeunesse et des sports. L’objet de cette convention est de faciliter la mobilité de certains personnels du ministère de l’éducation nationale et des militaires de la Gendarmerie nationale. En 2025, il y a eu : - 13 sollicitations pour les conjoints enseignant dans le 1^{er} degré, - 7 sollicitations pour des conjoints enseignant dans le 2nd degré, - 3 sollicitations pour faciliter la scolarisation d’enfants. Les demandes ont été agréés dans 80 % des cas. Onze Centres d’Orientation et de Reconversion ont organisé des évènements emplois à destination des conjoints. Durant ces évènements des employeurs publics étaient conviés afin de présenter leurs offres d’emploi vacantes.	

Clmt	Chrono	Page	Afin que la protection des militaires et de leurs familles demeure adaptée aux besoins à venir et aux nouvelles menaces auxquelles ils seront confrontés, le Haut Comité recommande de faire évoluer, selon le cas, le droit applicable et les moyens dédiés à cette protection. Il recommande plus particulièrement :	
25-8	306	71	-de mettre en œuvre les outils aptes à faire obstacle à toute forme de traçabilité illégale de l’identité des militaires, voire de leurs proches, et à l’instrumentalisation potentielle de leurs données personnelles ; -d’intégrer dans les moyens permettant d’assurer la protection fonctionnelle des militaires une composante technologique qui soit à la même échelle que les outils utilisés pour la menace, en particulier en cas de « doxxing » de grande ampleur.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve La protection fonctionnelle du militaire dont les données personnelles seraient utilisées de manière malveillante sur internet lui assure la prise en charge des frais de suppression de l’accessibilité aux données indûment divulguées sur internet et les moyens de se défendre. En revanche, l’éventuelle mise en place d’un outil numérique permettant de repérer sur les réseaux sociaux la diffusion illicite de visages ou d’informations personnelles concernant les militaires ou leurs proches, soulève des questions délicates quant au champ d’application et aux effets d’une telle mesure.			Réponse 2025 La gendarmerie fait de la protection des militaires et de leurs familles une priorité. Elle est notamment engagée dans un programme global de fiabilisation de son SIRH AgoRH@ par des étapes programmées qui contribueront à maintenir un haut niveau de protection contre les risques de divulgation et à garantir la traçabilité des informations personnelles. À ce titre, les travaux : - intègrent la protection des données personnelles dès la phase de conception des systèmes d'information et tout au long de la vie des projets ; - renforce la gestion automatisée des autorisations d'accès aux informations (besoin et droit d'en connaître) ; - renforce la formation et l'information des personnels au RGPD ; - met en œuvre, chaque fois que possible, des mesures de minimisation des données relatives à la qualité de militaire vis à vis de l'extérieur (ex : minimiser les noms, qualités et grades au sein des conventions, décorrélér les prestations de la qualité de militaire). La gendarmerie a également mis en œuvre un dispositif de gestion des incidents impliquant des données à caractère personnel y compris celle de ses ressortissants (circulaire 78000 /GEND/MPP/DPGD/DR du 9 février 2018 relative à la protection des données à caractère personnel dans la conception et la mise en œuvre des traitements et circulaire n°70150 /GEND/COMCYBERGEND relative à la gestion d'une crise numérique du 13 décembre 2021) permettant à tous les acteurs pouvant avoir connaissance d'un incident de sécurité (centre de cybersécurité du ministère de la défense, chef de projet hébergeur, veille numérique du commandement cyber du ministère de l'intérieur...) de signaler, via un point unique faisant office de centre des opérations de sécurité (SOC), l'information relative à la fuite. Il s'agit du groupe de sécurité opérationnel (GSOP) du service de traitement de l'information gendarmerie (STIG) ayant une veille	

Clmt	Chrono	Page	Afin que la protection des militaires et de leurs familles demeure adaptée aux besoins à venir et aux nouvelles menaces auxquelles ils seront confrontés, le Haut Comité recommande de faire évoluer, selon le cas, le droit applicable et les moyens dédiés à cette protection. Il recommande plus particulièrement :	
25-8	306	71	-de mettre en œuvre les outils aptes à faire obstacle à toute forme de traçabilité illégale de l’identité des militaires, voire de leurs proches, et à l’instrumentalisation potentielle de leurs données personnelles ; -d’intégrer dans les moyens permettant d’assurer la protection fonctionnelle des militaires une composante technologique qui soit à la même échelle que les outils utilisés pour la menace, en particulier en cas de « doxxing » de grande ampleur.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
				Cas 1 : en cours
			en permanence. L'incident fait ensuite l'objet d'une analyse par une task force numérique (TFNum) comprenant des acteurs techniques, des responsables de la sécurité des systèmes d'information et des juristes spécialisés en protection des données (département de l'administration de la donnée du Service de la transformation) en lien avec les responsables techniques et métier. Ces différents acteurs évaluent la nature de l'incident et le périmètre des données concernées, prennent les mesures pour faire cesser la violation et réalisent les notifications à l’autorité de contrôle (CNIL) et l'information des personnes lorsqu'elle est exigée. Lorsque les données exfiltrées concernant des militaires, ceux-ci sont systématiquement contactés afin de comprendre les raisons de violation, leur demander de prendre des mesures appropriées (ex: modification de mot de passe) et les sensibiliser aux risques encourus des suites de la violation. Une réflexion est également en cours au sein de la gendarmerie pour limiter la publication des informations nominatives relatives à ses personnels ou lauréats de concours à la publication légalement exigée et à la retirer des sites publics au terme d'un délai à définir.	

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de dimensionner le système de prise en charge des militaires blessés et des familles endeuillées en cohérence avec la nature et le niveau des engagements opérationnels prévisibles, afin qu’il leur garantisse le meilleur accompagnement possible.	
25-9	307	72	De plus, il recommande d’employer tous les outils technologiques permettant d’accélérer et d’améliorer la prise en charge des militaires victimes de dommages en service et de leurs proches, tout en veillant à leur garantir un accompagnement humain personnalisé.	
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
				Cas 2 : mise en œuvre
Réponse 2025 Avis favorable Le plan d’action ministériel d’accompagnement des blessés et des familles intègre sur la période 2023-2027 des mesures visant à accélérer et améliorer la prise en charge des militaires victimes de dommages en service et de leurs proches. Ainsi, la maison numérique des blessés et des familles poursuit son développement au profit des blessés et de leur accès au droit à réparation. L’intégration de « vignettes » dédiées au sein de l’exercice ORION 2026 permettra par ailleurs d’identifier les axes d’évolution nécessaires.			Réponse 2025 En propos liminaire, dans l'esprit du HCECM, cette recommandation vise prioritairement les 3 armées en cas de déclenchement et de participation à un conflit majeur en Europe ou aux portes de l'Europe. Dans ce cadre, la gendarmerie serait touchée mais dans une moindre mesure au regard des militaires de la GN pouvant être engagés en renfort lors d'un tel conflit. La complexité administrative a fait l'objet d'une étude en 2022 par le contrôleur général des armées dont les préconisations ont été quasi-intégralement intégrées au plan blessé du MINARM, actuellement en cours. À titre d'exemple, alors qu'hier un blessé devait faire un dossier de pension militaire d’invalidité papier avec la nécessité pour lui de fournir toute les pièces afférentes, il effectue aujourd'hui une demande via démarche simplifiée, en fournissant seulement sa carte d'identité, les administrations se devant de fournir les pièces qu'elles détiennent pour complétude du dossier. Par ailleurs, un renouvellement de PMI n'implique plus forcément le passage devant un médecin expert, mais peut être automatiquement agréé sur pièce par le SPRP. Le plan MINARM comporte 147 mesures pour la plupart mises en œuvre, notamment sur le sujet de la simplification administrative, sur lesquelles la sous-direction de l'accompagnement du personnel et le bureau de l'action sociale, des blessés et du handicap sont impliquées. La gendarmerie a fait évoluer ses process : - La cellule d'aide aux blessés, qui attendait l'appel du blessé, a mis en place la politique du "aller vers", c'est-à-dire une mise à disposition des personnels de la cellule dès connaissance de la blessure du militaire. La cellule d'aide aux blessés accompagne régulièrement des militaires dans leurs démarches administratives, voire pour les blessés psychologiques, se substitue parfois à eux. - Le sujet des blessés psychologiques (ESPT) s'avère plus complexe car il n'y pas de message d'information (EVENGRAVE) lors de leur bascule dans cette pathologie. Concernant ce type de blessés, difficilement identifiables car la donnée médicale ne nous est pas accessible, des travaux sont en cours sur la sensibilisation à la blessure psychologique, pour mieux en faire percevoir les affres par la chaîne de commandement. - Les bureaux accompagnement du personnel au niveau des régions montent également en compétence sur ces sujets et se mettent de plus en plus à disposition des blessés, malgré leurs effectifs réduits et leur charge de travail importante. Ont été mises en place des commissions pluridisciplinaires de suivi et d’accompagnement	

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de dimensionner le système de prise en charge des militaires blessés et des familles endeuillées en cohérence avec la nature et le niveau des engagements opérationnels prévisibles, afin qu’il leur garantisse le meilleur accompagnement possible.			
25-9	307	72	De plus, il recommande d’employer tous les outils technologiques permettant d’accélérer et d’améliorer la prise en charge des militaires victimes de dommages en service et de leurs proches, tout en veillant à leur garantir un accompagnement humain personnalisé.			
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2025 - DGGN	Cas 2 : mise en œuvre
					des personnels au sein des formations administratives pour mieux suivre les cas complexes dont les blessés psychologiques en mettant autour de la table l'ensemble des acteurs internes et externes. - Les assistantes sociales des armées apportent également leur aide aux blessés dans le cadre de l'élaboration des dossiers administratifs. La mise en place d'une antenne sociale au sein du bureau de l'action sociale avec une assistante sociale dédiée améliore encore cette prise en charge des blessés en permettant un interfaçage plus pro-actif avec le réseau et un meilleur suivi des démarches individuelles des blessés. À noter que la gendarmerie a participé à la mise en place de la maison numérique des blessés et familles, site accessible via internet aux blessés, leur donnant un maximum d'information en fonction de leur armée d'appartenance : https://maison-des-blesses.defense.gouv.fr/ Le développement de l’accès à certaines procédures dématérialisées via le site démarches simplifiées permet aux gendarmes de pouvoir effectuer certaines de leurs démarches administratives de façon dématérialisé : fonds de prévoyance, pension militaire d’invalidité. La prochaine étape est celle de la dématérialisation de la demande d’indemnisation complémentaire dite jurisprudence Brugnot. La gendarmerie s'est également rapprochée de la CNMSS pour faciliter la prise en charge des blessés et ainsi éviter les difficultés de financement des actes médicaux. Le travail sur ces axes se poursuit en interarmées et avec nos partenaires institutionnels, pour toujours mieux accompagner nos militaires blessés. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande que les tutelles de France Télévisions intègrent dans une prochaine modification de son cahier des charges un nouvel engagement afin que la grille des programmes comporte des émissions portant sur les forces armées et la défense nationale.			
25-10	308	74	Il propose aussi de créer un « mois des forces armées » pour mettre en valeur de manière pédagogique les militaires et, plus largement, d’encourager toute initiative au service de l’attractivité des forces armées, grâce à des événements médiatisés et répartis dans tous les territoires.			
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2025 - DGGN	Cas 1 : en cours
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve La diffusion de programmes dédiés participe au renforcement de la cohésion nationale, de l’esprit de résilience, et devrait aussi promouvoir les métiers et spécialités militaires. La DICOD est en revanche plus réservée quant à la mise en place d’un « mois des forces armées », la communication institutionnelle étant difficile à faire correspondre avec l’actualité médiatique (marquer un effort lors des dates de couverture faible tels que le 8 mai et les fêtes de fin d’année). Le schéma organisationnel encadrant ces initiatives constituera un point d’attention.					Réponse 2025 Concernant les relations avec France Télévisions et Radio France, le SIRPA est déjà en lien étroit avec les rédactions pour saisir toutes les opportunités de visibilité pour la force armée qu’est la GN. Elle saura saisir les opportunités si le cahier des charges évolue pour proposer des contenus inédits et incarnés. Concernant le mois des forces armées, le SIRPA est en mesure d'apporter son expertise et son aide technique en termes de création/animation d'évènements ainsi que d'aider à leurs valorisations sur ses canaux et auprès de ses correspondants.	

Clmt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de développer tous les dispositifs en vigueur permettant au plus grand nombre de citoyens d’être directement associés à la défense du pays, notamment via la réserve opérationnelle ou le volontariat dans les armées, qui les font accéder à l’état militaire pour une durée déterminée. Il recommande également de conduire une réflexion sur d’autres formes d’engagement qui pourraient être proposées à des citoyens qui, sans devenir des militaires, pourraient faire profiter les armées de leur temps disponible et de leurs compétences. Dans le premier cas comme dans le second, la priorité serait d’encourager le recours à des formules souples, qu’il s’agisse des conditions d’âge, de fréquence, de durée et d’intensité des engagements, en fonction des besoins des armées et des missions pouvant leur être confiées. Le Haut Comité recommande également de créer des formations permettant aux professionnels civils d'acquérir des compétences en matière de défense. Pour les salariés, cette formation pourrait s’inscrire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).	
25-11	309	75		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable Le recrutement de réservistes ab initio (sans expérience militaire) est favorisé et ceux-ci constituent la majorité des nouvelles recrues. La souplesse dans l’engagement dans la réserve est encouragée, tant en ce qui concerne l’âge (de 17 à 72 ans) que le volume d’activité (jusqu’à 210 jours par an). Le Président a également annoncé un service national militaire volontaire et sélectif pour les jeunes souhaitant servir dans les armées, offrant « un nouveau cadre pour servir ». Ce dispositif vient s’ajouter à la réserve citoyenne et contribue à renforcer le lien armée-nation. Enfin, le rôle et les missions des correspondants Défense dans les communes et celui des délégués militaires départementaux doivent être rappelés et valorisés. L’institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) et l’école de guerre dispensent des formations ouvertes aux professionnels civils extérieurs au ministère. La proposition d’utiliser le CPF pour enrichir l’offre de formation à destination des personnels extérieurs au ministère pourra être étudiée.			Réponse 2025 La gendarmerie nationale (GN) déploie dans tous les départements depuis 2022 un « parcours d’engagement citoyen » qui permet d’une part la découverte de la GN (avant 15 ans) avec la participation des jeunes aux classes de défense, aux journées aux sports armées jeunesse, aux stages de 3 ^e et de 2 nd e et aux forums des métiers. D’autre part, ce parcours favorise la sensibilisation à l’engagement et à la défense pour les plus de 15 ans via les dispositifs suivants : cadets de la GN et journées défense citoyenneté nouvelle génération. Enfin, ce parcours accompagne l’engagement des jeunes pour des missions de service civique et de réserve. L’active ainsi que les réservistes opérationnels et citoyens contribuent au déploiement du parcours engagement citoyen dans tous les territoires : métropole et outre-mer. Plus précisément, par exemple depuis 2019 la GN a accueilli plus de 10 000 cadets et plus de 450 depuis 2021 ont rejoint la réserve et 180 l’active. Au global, chaque année, ce sont près de 650 000 jeunes qui sont engagés dans le parcours engagement citoyen GN.	

Clmt	Chrono	Page	Afin de faciliter des déroulements de carrière permettant à des militaires de connaître des expériences professionnelles dans le secteur privé, le Haut Comité recommande d’engager rapidement une réflexion destinée à surmonter les obstacles de toute nature (statut, rémunération, risque pénal) au développement de tels parcours, dès lors qu’une décision ministérielle aura déclaré d’intérêt général pour la défense du pays que ce militaire travaille dans une entreprise donnée, sur des fonctions déterminées, pendant une période pouvant aller de quelques semaines à plusieurs années. Il recommande par ailleurs de réinterroger la pertinence de la durée de trois ans prévue à l’article 432-13 du code pénal entre le départ du service d’un militaire et l’acceptation de fonctions au sein d’une entreprise qui aurait été soumise à son pouvoir de surveillance ou de contrôle, avec laquelle il a conclu des contrats ou à l’égard de laquelle il a pris ou proposé des décisions. Enfin, il conviendra également d’assouplir en tant que de besoin les conditions posées à un retour à l’état militaire d’anciens militaires de carrière, en particulier le délai maximal de réengagement de cinq ans depuis le départ des forces armées s’il apparaît que sa justification ne s’impose plus.	
25-12	310	77		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve / défavorable concernant l’article 432-13 Deux voies semblent répondre au besoin d’évolution envisagée par le HCECM concernant la carrière militaire. D’une part, le militaire peut se voir affecté du service, pour une durée limitée à trois ans, aux termes du 2 ^o de l’article L4138-30 à R4138-30 à R4138-33 du code de la défense. D’autre part, le détachement lui est possible, pour une durée de cinq ans renouvelables dans les conditions fixées aux articles L4138-8 et R4138-44 du code de la défense. Concernant l’exigence que le réengagement intervienne dans les cinq ans suivant la radiation des cadres, il s’agit d’une évolution apportée par la LPM 2024-2030 au dispositif créé par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 qui limitait ce délai à trois ans. Le délai est désormais aligné et mis en cohérence avec celui de l’obligation de disponibilité imposée à tout ancien militaire et correspond à la durée estimée par les armées pendant laquelle les qualifications militaires et professionnelles acquises avant la radiation des cadres peuvent être mises en œuvre dès le réengagement, sans besoin d’être formé. L’utilité d’une nouvelle modification nécessitera d’être confirmée par un retour d’expérience préalable sur l’utilisation du dispositif et par une nouvelle consultation des gestionnaires. Le délai d’incompatibilité prévu à l’article 432-13 du code pénal a été réduit de cinq à trois ans par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (deux ans dans les pays de l’OCDE). Dans ce cadre général arbitré par le législateur, il est difficile d’identifier un motif d’intérêt général ou une différence de situation objective qui justifieraient que les militaires soient traités différemment des autres agents publics au regard de la loi pénale en ce qui concerne la répression de la prise illégale d’intérêts. La recommandation se heurte ainsi au principe d’égalité.			Réponse 2025 Le conventionnement à titre onéreux ou gracieux permet à ce jour à un officier de gendarmerie d’être affecté en mobilité extérieure dans le secteur public ou privé lorsque cela relève de l’intérêt général. Il n'appartient pas à la DRHGN de formuler une analyse sur la pertinence des éléments constitutifs de la prise illégale d'intérêt. En outre, notons que la population concernée dépasse largement le seul périmètre des militaires. La question de la ré-employabilité se pose après 5 ans depuis le départ des forces. Néanmoins, ce principe se confronte à la possibilité offerte à un militaire en congé pour convenance personnelle, de réintégrer de droit à l'issue d'une absence de 10 ans. Ainsi, sous couvert de révision du décret, un rallongement du délai entre la radiation et la réintégration pourrait être étudié voire constituer une opportunité pour le gestionnaire. Néanmoins, les règles relatives à l’aptitude médicale et à la manière de servir ne sauraient être assouplies. Enfin, la réintégration doit toujours répondre à un besoin en gestion et donc être accordée pour les seuls besoins du service. Aussi, il ne s'agit ni de satisfaire des exigences excessives sur les plans géographiques et fonctionnels au détriment des autres militaires qui ont continué à servir de manière ininterrompue, ni de détourner une mesure de gestion perçue comme défavorable par le militaire. La recommandation ayant été approuvée, ou mise en œuvre, par la DGGN, elle ne nécessite pas de rester ouverte. Le Haut Comité clôt son suivi.	

CImt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande d’encourager la signature de manifestes « ProMilès » par les entreprises de toute taille et de clarifier le fait que les critères de responsabilité sociale des entreprises permettent de valoriser les mesures effectivement mises en œuvre par les entreprises signataires en faveur de l’embauche de conjoints de militaires ou d’anciens militaires, notamment blessés, ou encore de la réfection des bâtiments. Il recommande également de permettre à des entreprises mettant effectivement en œuvre des mesures favorables à la condition militaire de les faire valoir à l’occasion des procédures de consultations et de mise en concurrence en vue de la conclusion de contrats publics, notamment dans les contrats des ministères des armées et de l’intérieur, afin qu’il en soit tenu compte dans l’appréciation de leurs offres, bien entendu dans le respect des principes fondamentaux du droit de la commande publique.	
25-13	311	78		
Réponses depuis 2025 - MINARM			Cas 1 : en cours	
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve La mise en œuvre de cette recommandation supposerait une modification du code de la commande publique, pour prévoir que les initiatives en faveur de la condition militaire soient valorisées au titre des critères sociaux. Toutefois, le législateur peut difficilement poser en principe, de manière générale, que la condition militaire serait une condition nécessaire à la bonne exécution d’un marché. À droit constant, il pourrait être utile, à l’occasion de la rédaction des pièces contractuelles, de préciser à destination des acheteurs du ministère les considérations sociales dont ils peuvent tenir compte (sous réserve d’un lien avec l’objet du marché). Au demeurant, chaque signature de manifeste ProMilès est l’occasion de présenter l’offre de services de Défense Mobilité aux entreprises signataires, de manière à mettre en œuvre leurs engagements au profit des vétérans ou conjoints de militaires (stages « découverte métier » dans l’entreprise titulaire du marché public Défense mis en œuvre par Thalès, Nexter ou Naval Group).				Réponse 2025 La Gendarmerie nationale suit dans le cadre du comité de liaison défense du MEDEF les entreprises qui signent le manifeste « Promilès ». Ce qui lui permet, le cas échéant, de solliciter auprès du MEDEF un contact au sein d’une entreprise afin de faciliter le recrutement de conjoints de militaires ou d’anciens militaires. De plus, la Gendarmerie nationale lors de ses actions de prospection employeurs évoque le manifeste Promilès lorsqu’elle identifie des entreprises qui souhaitent manifester leur soutien aux armées et s’impliquer concrètement. Toutefois, le code de la commande publique ne permet pas de favoriser, dans le cadre d’une mise en concurrence, une entreprise qui déclarerait embaucher des conjoints de militaires, ou d’anciens militaires, ou de militaires blessés. Certes le code de la commande publique prévoit plusieurs moyens afin d’encourager l’emploi des personnes bénéficiaires de l’action sociale : - (1) les clauses d'insertion sociale (art.L2212-2 et suivants) = "L'acheteur prévoit des conditions d’exécution prenant en compte des considérations relatives au domaine social ou à l'emploi, notamment en faveur des personnes défavorisées (...)» ; - (2) peuvent être combinés aux clauses d'insertion sociale, des critères d'appréciation spécifiques ; - (3) les "marchés réservés" (art. L2113-12 et suiv.), à des structures spécifiques (Entreprises Adaptées -EA, Établissement et service d'aide par le travail-ESAT / Structure d'insertion par l'activité économique-SIA/ESS). Mais, ces moyens sont réservés à un public bénéficiaire strictement identifié (art.16 du Cahier des charges des clauses administratives générales (CCAG), selon la terminologie du Code du travail (cf. Titre III du Code du travail) : - "Personnes recrutées et accompagnées dans une structure de l'Etat" suivi de la liste des structures spécifiques ; Et : - "Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail", suivi d'une catégorisation par personne (ex: bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi, travailleurs handicapés...) (cf Liste CCAG-art.16 en PJ N°2). Ainsi, les conjoints de militaires, les anciens militaires, ou les militaires blessés peuvent, à titre individuel, entrer dans ces catégories et être employés dans des structures/entreprises - titulaires de marché public. Néanmoins, ils ne font pas partie d'un groupe "ad hoc" que l'acheteur public pourrait spécialement faire valoir, lorsqu'il rédige son dossier de consultation des entreprises. L'acheteur public n'est ainsi pas autorisé à privilégier dans le cadre d'un marché public une entreprise ou une structure favorisant l'embauche de conjoints de ses personnels, personnels blessés ou anciens personnels.

Cimt	Chrono	Page	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que le plan « ReArm Europe/Readiness 2030 », s’il est adopté, puisse, au travers des différents leviers financiers qu’il comporte, être mobilisé pour améliorer la condition militaire dans le respect des compétences réservées aux États membres en matière de défense.	
25-14	312	79		
Réponses depuis 2025 - MINARM		Cas 1 : en cours		Réponses depuis 2025 - DGGN
Réponse 2025 Avis favorable avec réserve Les textes européens relatifs au domaine de la défense ne semblent pas permettre de financer des dépenses impactant directement la condition militaire. Ainsi, Security Action for Europe, cité dans le rapport, permet seulement de financer des programmes d’acquisitions d’armement. Par ailleurs, si le plan ReArm prévoit l’utilisation des fonds de cohésion pour des investissements liés à la Défense, il s’est avéré très difficile de les mobilité militaire dans le cadre de la dernière révision à mi-parcours. De manière générale, une mobilisation de ces fonds vers la condition militaire n’entrerait probablement pas dans les objectifs de l’article 174 TFUE, base juridique de ces fonds. Ce dernier vise le renforcement de la cohésion économique, sociale et territoriale de l’UE et plus particulièrement la réduction de l’écart entre les niveaux de développement des diverses régions. L’élargissement au domaine de la défense des fonds de cohésion pose plus largement la question de la contribution réelle de ces investissements à la politique de cohésion (tel que souligné par la Cour des Comptes de l’Union européenne). Néanmoins, dans le cadre de l’élargissement du mandat de la BEI, il conviendra d’étudier l’éligibilité des projets tendant à l’amélioration de la condition militaire, afin de permettre le financement public et privé des entreprises de la Défense.				Réponse 2025 La Gendarmerie nationale mène actuellement des réflexions sur un recours à la Banque européenne d'investissement (BEI) afin de financer la rénovation ou la construction de logements pour les corps militaires de soutien de la gendarmerie. En outre, au regard de l'importance des assiettes (dépassant parfois plusieurs centaines de M€) et des durées (supérieures à 5 ans) de préfinancement requises dans la mise en œuvre des montages immobiliers de type "partenariat public-privé (singulièrement des marchés de partenariat), la gendarmerie a exploré la possibilité de recourir à des prêteurs institutionnels pour optimiser et diversifier ses plans de financement long terme, en accédant à des taux bonifiés par rapport aux conditions pratiquées par les marchés financiers privés. En l'espèce, la BEI a confirmé sa capacité et son souhait de s'engager aux côté de la gendarmerie, notamment au titre du projet de Cap Satory, sur le plateau de Versailles-Satory. Tous les candidats pourront par conséquent choisir de recourir à ces conditions favorables selon des modalités spécifiques qui seront soigneusement examinées à l'occasion des phases de dialogue compétitif visant à désigner le groupement lauréat (éventuelles indemnités de dédit, pénalités de remboursement anticipé, etc.). Par ailleurs, le recours à l’instrument SAFE ne permet pas le financement direct de l’amélioration des conditions de vie ou de travail des militaires mais pourrait être mobilisé par la gendarmerie pour acquérir des matériels récents. Enfin, au-delà des instruments financiers compris dans le plan « ReArm Europe/Readiness 2030 », plusieurs services de la Gendarmerie nationale ont porté des projets cofinancés par des programmes de la politique de cohésion. Ainsi, un projet a été déposé en 2024 par la Région de gendarmerie du Grand-Est afin d'obtenir un cofinancement au titre du programme Interreg Rhin supérieur soutenant des travaux d’infrastructure au profit des casernes des deux brigades fluviales franco-allemandes.