

18e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

Suivi des recommandations

LES CAS 1 A 4

Les recommandations sont réparties en fonction des réponses adressées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie selon les cinq cas suivants :

CAS 1 (vert clair) : Recommandations du Haut Comité ayant été approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale et en cours de mise en œuvre.

CAS 2 (rouge) : Recommandations du Haut Comité maintenues malgré l'avis négatif du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale.

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

CAS 4 (vert foncé) : Recommandations réalisées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale.

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

LE CLASSEMENT (CLMT)

Le numéro de classement correspond à l'année de publication du rapport suivie du numéro d'apparition chronologique de la recommandation dans le rapport.

LE NUMERO "CHRONO"

Ce numéro correspond à l'ordre chronologique d'apparition des recommandations depuis le premier rapport.

Clmt	Chrono	Page		Année	N° rapp.	Titre	Cas 1 à 4 armées	Réponses du MINARM aux recommandations et aux questions complémentaires du Haut Comité	Cas 1 à 4 Gend.	Réponses de la gendarmerie aux recommandations et aux questions complémentaires du Haut Comité
07_01	1	44	Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_02	2		Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_03	3	44	Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_04	4		Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_05	5	80	Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	2007	1	Attractivité, rémunération	NPRM	Le Haut Comité suit avec attention les travaux sur la nouvelle politique de rémunération.		
07_06	6	81	Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_07	7		Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_08	8		Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_09	9		Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	2007	1	Attractivité, rémunération				

07_10	10	81	Examiner comment élargir l’amplitude indiciaire des grades d’officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.	2007	1	Attractivité, rémunération			
07_11	11		Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d’autant plus lourdes qu’elles se répètent au fil de la carrière.	2007	1	Attractivité, rémunération			
08_01	12		Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l’insertion professionnelle des conjoints de militaires.	2008	2	Mobilité			
08_02	13		Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l’aide à l’emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d’organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d’emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié.	2008	2	Mobilité			
08_03	14	76	Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l’externalisation des prestations de reconversion des militaires et d’aide à l’emploi des conjoints.	2008	2	Mobilité			
08_04	15		Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d’une aide au relogement sous l’une et une seule des trois formes suivantes : - soit l’attribution d’une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d’aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne – d’un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l’évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d’utiliser l’indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; - soit l’attribution d’un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l’indemnité qu’il aurait perçue s’il s’était logé dans le secteur privé. L’aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l’insuffisance de l’offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en enceinte militaire.	2008	2	Mobilité			

08_05	16		Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants : - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.	2008	2	Mobilité			
08_06	17		Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées.	2008	2	Mobilité			
08_07	18		Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF.	2008	2	Mobilité			
08_08	19		Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants : - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur.	2008	2	Mobilité			

09_01	20		Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment : - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement).	2009	3	Reconversion			
09_02	21		Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense.	2009	3	Reconversion			
09_03	22		Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens.	2009	3	Reconversion			
09_04	23		Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur : - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées.	2009	3	Reconversion			
09_05	24	77	Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.	2009	3	Reconversion			
09_06	25		Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.	2009	3	Reconversion			

09_07	26		Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées.	2009	3	Reconversion			
09_08	27	99	Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires.	2009	3	Reconversion			
09_09	28		Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.	2009	3	Reconversion			
09_10	29		Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service.	2009	3	Reconversion			
09_11	30		Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées.	2009	3	Reconversion			
09_12	31		Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent.	2009	3	Reconversion			

09_13	32		Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.	2009	3	Reconversion			
09_14	33	81	Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines.	2009	3	Reconversion			
09_15	34		Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2009	3	Reconversion			
09_16	35		Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales.	2009	3	Reconversion			
09_17	36	102	Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.	2009	3	Reconversion			
09_18	37		Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte.	2009	3	Reconversion			

09_19	38		Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat.	2009	3	Reconversion			
09_20	39		Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective.	2009	3	Reconversion			
09_21	40		Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.	2009	3	Reconversion			
09_22	41		Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles.	2009	3	Reconversion			
09_23	42		Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.	2009	3	Reconversion			
10_01	43		Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit.	2010	4	Pensions et retraites			
10_02	44		Pour la bonification du 1/5 ^e , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également.	2010	4	Pensions et retraites			
10_03	45		Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe.	2010	4	Pensions et retraites			

10_04	46		Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 ^e pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.	2010	4	Pensions et retraites			
11_01	47		Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_02	48		Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_03	49	37	Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : * les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; * l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_04	50		Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 ^e rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_05	51		Le Haut Comité recommande d’introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d’une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l’absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d’indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_06	52		Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l’ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_07	53		Le Haut Comité recommande qu’au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d’information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l’acheminement des militaires projetés en individuel.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_08	54		Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_09	55		Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l’installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l’adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d’aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_10	56		Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d’altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d’aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_11	57		<i>Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.</i>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_12	58		<i>S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées.</i>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_13	59		<i>Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise.</i>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_14	60		Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et indispensables en cas d'événement grave. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_15	61		Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées. Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à : * assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; * contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; * contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement. Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_16	62		Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_17	63	65	Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_18	64		Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_19	65		Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie).	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_20	66		Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_21	67		Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions : * un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ; * un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ; * le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire : - création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ; - accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ; - développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_22	68		Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence. Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_23	69	Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger. Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment : * la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ; * l'homogénéisation des droits entre les armées ; * la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ; * le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. * Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels. Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole : * le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; * c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ; * l'administration paie directement le déménageur.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_24	70	Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer ainsi que de leurs conjoints.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_25	71	Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_26	72	95 Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFE), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.
11_27	73	Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		

11_28	74		Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérants techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_29	75		Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_30	76	110	Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_31	77	114	Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_32	78	115	Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_33	79		De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_34	80		Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_35	81	138	Le Haut Comité réitère la recommandation qu’il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu’une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l’évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière l'évolution de la directive européenne sur le temps de service.	
12_01	82		Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l’existence de motifs d’insatisfaction parmi les militaires du rang. S’ajoutant à un sentiment général d’incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction. Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d’assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_02	83		Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l’objet d’un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l’expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d’adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d’attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s’engager plus durablement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_03	84		Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu’elle permet de s’adresser à l’ensemble d’une tranche d’âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d’entrée dans la vie active des jeunes citoyens.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_04	85		Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique. Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire. Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_05	86		Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement. Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission. Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés. Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées. Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement. Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_06	87		Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_07	88		Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport. Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles. Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_08	89		Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_09	90		Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_10	91		Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse. Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins. Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_11	92		Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_12	93		Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_13	94		Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_14	95		Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation «militaire du rang» pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_15	96		<i>A la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles.</i> <i>Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires.</i> <i>Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_16	97		<i>Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_17	98	106	<i>Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.</i> <i>Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_18	99		<i>Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile.</i> <i>Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.</i> <i>Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.</i> <i>Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_19	100		<i>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_20	101		<i>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_21	102		Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_22	103		Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.»	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_23	104		Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif. Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation. Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire. Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
13_01	105		Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_02	106		Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_03	107		Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_04	108		L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_05	109		Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_06	110		La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées. Le Haut Comité maintient son constat du caractère fondamental de cette Journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens. Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société. Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_07	111	47	Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_08	112		Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_09	113		Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_10	114		Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_11	115		Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_12	116		Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_13	117		Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_14	118		Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe. Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_15	119		Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants «mixité» qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_16	120		Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_17	121	54	Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_18	122	55	Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires. Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.	2013	7	Femmes dans les forces armées	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
13_19	123		Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_20	124		Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_21	125	57	Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_22	126		Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_23	127	58	Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_24	128		Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_25	129		Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_26	130	61	Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_27	131		Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_28	132		Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_29	133		Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_30	134		Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux – notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_31	135		Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_32	136		Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étenêdre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_33	137		Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_34	138		En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
14_01	139	79	Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles revêtent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires.	2014	8	L'administration des militaires			
14_02	140		À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum GendCom, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement.»	2014	8	L'administration des militaires			

14_03	141		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_04	142		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_05	143		Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_06	144	84	Le Haut Comité recommande : * de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; * de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; * de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; *de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible.»	2014	8	L'administration des militaires			

14_07	145	85	Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_08	146		Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_09	147	86	Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles.	2014	8	L'administration des militaires			
14_10	148	86	Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef.	2014	8	L'administration des militaires			
14_11	149	86	Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intradef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible. Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intradef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de téléphones, horaires « d'ouverture », présentation des procédures, foire aux questions, etc.). Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles.	2014	8	L'administration des militaires			
14_12	150	87	Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web). Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudef, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation.	2014	8	L'administration des militaires			
14_13	151	87	Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ».	2014	8	L'administration des militaires			

14_14	152	87	Dans le domaine du logement, afin d’élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l’offre et la demande, qu’elles trouvent à s’exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels.	2014	8	L'administration des militaires			
14_15	153	88	Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, intradef, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.)	2014	8	L'administration des militaires			
14_16	154		Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d’information « papier » remis aux militaires et à leurs familles.	2014	8	L'administration des militaires			
14_17	155		Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de solde, l'habillement, le logement, etc.	2014	8	L'administration des militaires			
14_18	156		Au-delà des actions aujourd’hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l’action publique dans le cadre de l’amélioration des relations entre l’administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l’administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l’occasion de différents évènements de leur vie.	2014	8	L'administration des militaires			
14_19	157	90	Le Haut Comité recommande de développer l’administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d’un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d’accéder à l’ensemble des procédures administratives en ligne.	2014	8	L'administration des militaires			

14_20	158	92	Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-solde ». Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation des mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation.	2014	8	L'administration des militaires			
14_21	159		Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des crédits de fonctionnement. Ce soutien, élément structurant essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années.	2014	8	L'administration des militaires			
14_22	160		Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes.	2014	8	L'administration des militaires			

14_23	161	99	Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le calendrier d'expérimentation de Source web (1er «RUN» d'enrichissement en avril 2019) est-il respecté? Le premier «RUN» d'enrichissement de source web, initialement prévu en avril 2019, a dû être repoussé au premier semestre 2020. Ce retard est dû à une évolution de la stratégie de déploiement, en raison de nouvelles exigences des armées et du SSA pour la sécurité de leurs SIRH et de leurs données. Aussi, le déploiement du premier «RUN» d'enrichissement aura lieu au premier trimestre 2020 sur un périmètre plus exhaustif que prévu, notamment sur les fonctionnalités pensions et l'ouverture d'un portail aux administrés. Par conséquent, le deuxième «RUN» d'enrichissement sera déployé au cours du deuxième semestre 2020. Question 2020 Le calendrier d'expérimentation tel que défini dans la réponse 2019 du Ministère (premier « run » d'enrichissement au premier trimestre 2020) est-il respecté ? L'état d'urgence sanitaire et l'indisponibilité de la plateforme de pré-production en raison de la montée de la nouvelle version SAP (EHP8) font que le déploiement du premier RUN d'enrichissement de source web aura lieu au second semestre 2020 et se fera, armée par armée, jusqu'au premier trimestre de l'année 2021. Un premier déploiement aura lieu au 31 juillet 2020 pour des organismes d'administration (OA) pilotes de l'armée de terre, puis se poursuivra au 30 septembre pour l'ensemble des OA de l'armée de terre pour le périmètre suivant : consultation des données relatives aux ressources humaines, écriture dans source web pour le module pensions, requêteur, interfaces de programmation d'application (API), portail administrés. Le déploiement du deuxième « RUN » d'enrichissement se fera au cours du second semestre 2021. Question 2021 Merci de nous faire un point sur le déploiement de deuxième « run » d'enrichissement de fin 2021. Après le déploiement de l'ensemble des organismes d'administration pour l'armée de Terre, l'équipe projet a, dans le cadre du deuxième « RUN », étendu le déploiement de Source Web à la Marine et au SSA fin 2020, ainsi qu'à l'armée de l'Air et de l'Espace en mars 2021. Pour le début du second semestre 2021, le déploiement auprès des différents centres ministériels de gestion sera réalisé pour permettre un traitement des dossiers de pension des fonctionnaires et militaires, du périmètre ALLIANCE. Les ouvriers de l'État feront l'objet d'une étude à venir. Ce « RUN » intègre également une API RH (interface de programmation d'application) permettant à partir des SIRH de récupérer des données RH en vue de les partager avec d'autres SI transverses ayant besoin d'en connaître. Ce chantier se déroulera en 2 phases : septembre 2021 et début 2022. Question 2022 Merci de nous confirmer que les deux phases du chantier du « deuxième RUN » ont été menées avec succès. Quelles sont les éventuelles prochaines étapes de ce dossier d'harmonisation des procédures, en particulier dans le domaine RH ? En 2021, les travaux suivants ont été menés selon la trajectoire prévue : - le déploiement de Source Web (SW) pour l'armée de l'Air et de l'Espace et ALLIANCE pour les fonctionnaires (déploiement effectués dans 2 CMG dits pilotes et les autres début 2022) ; - API RH : les travaux ont été réalisés et les tests sont concluants (réalisation d'un cas d'usage avec POCEAD). L'API RH partagera les données des SIRH (militaires et civils) au rythme des contrats d'usage signés avec les SI tiers au courant du 1er		
14_24	162		Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations servies.	2014	8	L'administration des militaires				
14_25	163		Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détection et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.	2014	8	L'administration des militaires				

14_26	164		<i>Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités. Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.</i>	2014	8	L'administration des militaires			
14_27	165		<i>Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.</i>	2014	8	L'administration des militaires			
14_28	166	72	<i>Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport[3]. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.</i> <i>En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service du commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permissions pris.</i>	2014	8	L'administration des militaires	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires
14_29	167		<i>Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles. Il maintient donc ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire.</i> <i>Le célibat géographique qui fragilise la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.</i>	2014	8	L'administration des militaires			

14_30	168	Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique. En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers. Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[4], (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises. Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.	2014	8	L'administration des militaires			
14_31	169	Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires. Compte-tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions. Il recommande enfin au ministère de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.	2014	8	L'administration des militaires			

14_32	170		Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.	2014	8	L'administration des militaires			
14_33	171		Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement. En outre, comme il l'évoque dans son 8e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement du parc et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.	2014	8	L'administration des militaires			
15_01	172		Le Haut Comité recommande de veiller, s'agissant des associations professionnelles nationales de militaires, à ce que le nouveau cadre législatif soit respecté dans sa lettre et dans son esprit. Cet objectif suppose d'informer de façon claire et complète les futures associations des moyens et des modalités de leur action et de réagir immédiatement à d'éventuelles dérives.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_02	173		Le Haut Comité recommande que la DGAFP et la direction du budget associent le ministère de la défense pour les armées, et le ministère de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

15_03	174		Le Haut Comité recommande que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_04	175		Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAFP et à l'OED de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_05	176	87	Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les années, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_06	177	88	Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

15_07	178		Il recommande de poursuivre et de développer les efforts engagés dans la définition de qualifications, en vue de répondre aux besoins des armées et de faciliter la poursuite de la carrière professionnelle des militaires dans le secteur privé.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_08	179	89	Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministère de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_09	180	89	Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_10	181	90	Le Haut Comité recommande d'étendre la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	

15_11	182	91	Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_12	183		Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, le Haut Comité recommande de porter les efforts sur trois catégories d'actions menées par le ministère de la défense : l'aide à l'emploi du conjoint, la garde des enfants et le soutien du conjoint du militaire en opération.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_13	184		Le Haut Comité recommande, dans la cadre de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de catégorie C, d'accroître de façon significative l'amplitude de l'intervalle de rémunération indiciaire des militaires du rang.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_14	185	93	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les conditions de vie du militaire en opération lui garantissent un confort minimum (repas, hygiène corporelle, couchage), adapté aux circonstances. Il recommande également de veiller à ce que le militaire, en opérations extérieures comme en opérations intérieures, puisse facilement se connecter à Internet, si les nécessités opérationnelles ne s'y opposent pas.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

15_15	186		<i>Le Haut Comité recommande l'élaboration d'une politique globale de la condition militaire. À cet effet, pourrait être mise en place, sous l'autorité conjointe du CEMA et du DGGN, par délégation du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur, une mission interministérielle et interarmées permanente chargée de l'élaboration, de la proposition et du suivi de la politique de la condition militaire. Cette mission s'appuierait, d'une part, sur des analyses prospectives élaborées par des chercheurs en sociologie militaire, d'autre part, sur les différents pôles en charge de la condition du personnel militaire au sein des ministères concernés. La politique décidée au niveau des ministres de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'enveloppes budgétaires spécifiques.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_16	187	11	<i>Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées. La réalisation jusqu'à son terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_17	188		<i>La décision prise par le Gouvernement le 30 septembre 2015 d'appliquer dans l'ensemble de la fonction publique l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », lequel comporte d'importantes mesures d'amélioration des carrières et des niveaux de rémunération, devrait, selon le Haut Comité, bénéficier également à l'ensemble de la fonction militaire. Cette orientation vaut naturellement pour d'éventuelles mesures générales qui affecteraient la valeur du point d'indice mais aussi pour les mesures de restructuration des carrières. Le Haut Comité souligne, s'agissant de ces dernières mesures, combien il est important, pratiquement et psychologiquement, que la transposition, avec le cas échéant les adaptations requises, intervienne pour les militaires selon le même calendrier que celui décidé pour la fonction publique.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

16_01	189	84, 85	<i>Tout en prenant acte des politiques engagées en 2016, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation faite dans son 9e rapport pour que ces mesures, au demeurant très nécessaires, puissent intervenir dans un cadre cohérent, commun aux armées et à la gendarmerie et inscrit dans la durée. Les équilibres statutaires et indiciaires, dont l'importance a été soulignée par le HCECM dans son 9e rapport , ne peuvent, il est vrai, être appréhendés que globalement en tenant compte des spécificités de chaque entité, sachant au surplus qu'au sein des forces armées, les logiques de gestion des ressources humaines sont différentes : gestion dite de « stock » pour la gendarmerie, gestion de « flux » pour les armées. Ce constat, pour autant, ne donne que plus de relief à la recommandation du 9e rapport du Haut Comité afin que les mesures de condition militaire puissent intervenir dans un cadre commun aux armées et à la gendarmerie nationale ou, à tout le moins, cohérent et aux différences assumables, ce qui milite également pour que ce cadre soit élaboré et mis en œuvre en commun sous l'autorité des deux ministres et dans une démarche pilotée par le chef d'état-major des armées et le directeur général de la gendarmerie nationale. Le Haut Comité estime, en outre, que chacune des logiques de gestion – « flux » pour les armées, « stock » pour la gendarmerie – répond aux besoins de l'une ou de l'autre force et qu'il serait vain et d'ailleurs très préjudiciable de rechercher un modèle de gestion unifié. En revanche, il lui paraît indispensable de préserver l'assise statutaire commune et, partant, les assimilations de grade entre toutes les forces armées, tout en ménageant les spécificités nécessaires. Enfin, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation du 9e rapport (p. 87) tendant à organiser pour les militaires des armées des parcours professionnels dans la fonction publique civile. En articulant structurellement, c'est-à-dire collectivement, les premières parties des carrières militaires avec des voies de débouché dans les emplois civils des trois fonctions publiques, le législateur (car une loi serait nécessaire) apporterait une réponse adaptée à l'impératif de jeunesse, justification de la gestion de « flux » pour les armées.</i>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie		Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie
16_02	190	86	<i>Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.</i>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_03	191	87	<i>Le HCECM recommande de veiller à ce que la programmation des activités permette à tous les militaires de prendre leurs permissions annuelles. À défaut, il recommande de concevoir et de mettre en place des dispositifs qui permettent soit de reporter, soit de compenser, les jours de permissions qui ne peuvent pas être pris. Dans le cas de l'opération Sentinelle, il recommande de donner aux militaires engagés la possibilité de prendre deux à trois jours de permissions à l'occasion de chaque déploiement.</i>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_04	192	87	<i>Selon des modalités dont la définition revient au ministère de la défense et au ministère de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.</i>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_05	193	88	<i>Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.</i>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_06	194	90	<i>Le HCECM réitère la recommandation formulée dans le 9e rapport visant à déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux besoins urgents qui ne peuvent pas être satisfaits selon les procédures administratives de droit commun.</i>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				

16_07	195	91	Le HCECM recommande de consolider la procédure d’octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l’ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d’avocats pénalistes susceptibles d’intervenir sans délai dans ce cadre.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population			
16_08	196	91	Le HCECM recommande d’étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d’une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d’attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu’alors réservés aux opérations extérieures.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population			
16_09	197	92	Le Haut Comité recommande la publication d’un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l’autorité des deux ministres (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l’importance et la diversité de ces missions.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population			
16_10	198	93	Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions intérieures, afin qu’ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu’il s’agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l’expérience professionnelle des sapeurs sauveteurs et des pompiers militaires. Cette mesure s’inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9e rapport , visant à mieux employer, dans l’intérêt du pays, les anciens militaires.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population			
16_11	199	94	Le HCECM recommande de créer des échelons or, argent et bronze à la médaille de la protection militaire du territoire, afin de distinguer les militaires selon l’importance de leur engagement dans les missions de protection. Il recommande la création d’agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national, en particulier celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les spécialistes de la cyberdéfense et les personnels engagés « sur place ». Le HCECM recommande d’élargir, de façon très exceptionnelle et pour des missions ciblées, l’octroi de la croix de la Valeur militaire aux militaires ayant accompli des actions d’éclat en opération intérieure.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population			
17_1	200	24	Conforter le statut militaire de la gendarmerie au sein des forces armées.	2017	11	FM dans la société française			

17_2	201	25	Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).	2017	11	FM dans la société française	1	Un point peut-il être fait au HCECM concernant les travaux menés avec le SGAE, d’une part, les ministères concernés, d’autre part, concernant les solutions envisagées pour garantir durablement le principe de disponibilité caractérisant l’état militaire. Le ministère des armées mène un travail approfondi sur les conditions d’application de la directive sur le temps de travail, afin de préserver et de sanctuariser le principe de disponibilité des forces armées. La position du ministère est pleinement conforme aux annonces du Président de la République qui souhaite voir aboutir la demande de renégociation de la directive en vue d’exclure explicitement les militaires de son champ d’application. A ce jour, les démarches engagées au printemps 2018 auprès du Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) ont convaincu celui-ci de préparer le terrain pour formaliser une demande de renégociation plus globale de la directive auprès de la commission européenne, en fin d’année 2019. A la suite des élections européennes, le SGAE doit intensifier ses demandes en ce sens tant auprès des institutions européennes renouvelées que dans le cadre interministériel français. En parallèle, une rencontre a été organisée entre le SGAE, la représentation permanente auprès de l’Union européenne, la direction des affaires juridiques du ministère des armées et la direction générale emploi de la commission européenne en début d’année 2019. L’objectif de cette démarche est d’éclairer la Commission sur les particularités du modèle d’armée français, les conditions de mise en œuvre du principe de disponibilité et les garanties associées, afin de faciliter la clôture de ce dossier. Les échanges entre ces différents acteurs se poursuivent et une nouvelle rencontre devrait intervenir avant l’été 2019. Question 2020 Le Ministère peut-il nous faire un point sur l’évolution de ce dossier essentiel ? Le ministère des armées a mené un travail approfondi sur les conditions d’application de la directive sur le temps de travail, afin de préserver et de sanctuariser le principe de disponibilité des forces armées, qui découle d’impératifs constitutionnels. Par une décision du 2 avril dernier, le collège des membres de la Commission européenne a décidé de classer sans suite le précontentieux introduit en 2014 par GEND XXI ; jugeant le dispositif français conforme aux objectifs de la directive et à ses principales prescriptions. Cette décision fait suite à une série de réunions de travail avec les services de la Commission au cours desquelles les autorités françaises (direction des affaires juridiques du ministère des armées, secrétariat général des affaires européennes, représentation permanente de la France auprès de l’Union européenne) ont pu présenter en détail les caractéristiques du statut militaire français, la très grande spécificité des missions confiées aux armées et les garanties prévues par le législateur et le pouvoir réglementaire, en matière de sécurité, de santé, d’hygiène et de bien-être. La Cour de justice a par ailleurs été saisie d’une nouvelle question préjudicielle relative à l’applicabilité de la directive aux militaires par la Cour suprême slovène. La France, qui est intervenue dans la phase écrite de la procédure, sera également présente à l’audience du 21 septembre prochain pour plaider la non-application du texte aux forces armées. À plus long-terme, la révision de la directive 2003/88 reste une perspective pour les autorités françaises. Le texte n’est plus adapté aux nouvelles formes de travail qui ont émergé depuis l’adoption de la directive en 2003. Il convient de tirer les enseignements de son application et de son interprétation d’une part, et, d’autre part, de sanctuariser sans ambiguïté l’exclusion de l’ensemble des activités des forces armées de son champ d’application. Question 2021 reportée à 2022 en fonction décision CJUE et éventuelle révision directive 2003/88		
17_3	202	62	Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.	2017	11	FM dans la société française				
17_4	203	77	Dans le contexte des dysfonctionnements récurrents de LOUVOIS et du remplacement de ce dernier par Source Solde, tester au plus tôt les modalités de prélèvement à la source sur les différents systèmes contribuant au calcul et au paiement de la solde.	2017	11	FM dans la société française				
17_5	204	78	Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.	2017	11	FM dans la société française				
17_6	205	79	Développer la pratique des statuts d’emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.	2017	11	FM dans la société française				
17_7	206	83	Renforcer la politique d’accompagnement vers l’emploi des conjoints.	2017	11	FM dans la société française				
17_8	207	84	Conserver les voies actuelles de reclassement individuel (L4139-2 et L4139-3 notamment) et développer et pérenniser les outils d’aide au départ.	2017	11	FM dans la société française				
17_9	208	84	Accroître le nombre d’obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l’expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.	2017	11	FM dans la société française				
17_10	209	84	Développer des partenariats entre l’agence de reconversion de la défense et des financeurs privés autour de projets d’insertion professionnelle ciblée.	2017	11	FM dans la société française				
17_11	210	85	Ouvrir, dans les trois versants de la fonction publique, une voie spéciale d’accès par examens professionnels aux militaires contractuels et de carrière.	2017	11	FM dans la société française		Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d’une 3e voie		

17_12	211	89	Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale en : - élargissant le protocole interministériel du 20 mai 2016 au ministère de l'intérieur ; - rendant obligatoire la formation aux questions de défense dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ; - assurant cet enseignement de manière continue tout au long de la scolarité du secondaire ; - confiant cet enseignement à des enseignants appartenant à des disciplines plus diversifiées ; - offrant à tous ceux qui le souhaitent au sein de l'enseignement supérieur les opportunités de poursuivre cet enseignement.	2017	11	FM dans la société française				
17_13	212	92	Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.	2017	11	FM dans la société française				
17_14	213	93	Instaurer dans le cursus de l'école nationale d'administration (ENA) et de l'école nationale supérieure de la police (ENSP) une obligation de service militaire de durée significative incluant une période de formation en qualité d'élève-officier suivie d'une période de service effectif dans une unité militaire.	2017	11	FM dans la société française	1	Le ministère des armées n'est pas défavorable à l'instauration d'une obligation de service militaire de durée significative pour les futurs hauts fonctionnaires de l'Etat. Cette obligation de service militaire permettrait d'atteindre un triple objectif : - faciliter l'appréhension des enjeux de défense par ces futurs hauts responsables ; - faire comprendre les singularités de l'état militaire à des fonctionnaires civils ; - faciliter à terme l'insertion des officiers au sein de la haute fonction publique. Ce serait donc bénéfique à la fois à l'institution militaire et aux stagiaires. Toutefois, cette recommandation nécessite une étude d'impact approfondie afin d'appréhender la charge supplémentaire sur les écoles de formation en matière d'encadrement et d'hébergement / infrastructure, alors même que les effectifs sont déjà sous tension. Par ailleurs, la pertinence d'un tel dispositif doit également être étudiée dans le cadre de la mise en œuvre d'un service national universel auquel seraient susceptibles de participer les élèves de ces écoles, au même titre que les autres jeunes citoyens. Compte tenu de l'état actuel d'avancée de l'organisation du service national universel, une étude d'impact concernant la recommandation du HCECM a-t-elle été initiée ou est-elle prévue être mise en œuvre en 2019 ? Le rapport du groupe de travail commandé par le Président de la République et remis le 26 avril 2019 encourageait la participation des élèves fonctionnaires, notamment de la haute fonction publique à l'encadrement du service national universel. Cependant, aucun travail en ce sens n'a été initié actuellement, dans l'attente, notamment, des recommandations sur le devenir de l'école nationale d'administration.		
17_15	214	99	Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.	2017	11	FM dans la société française				
17_16	215	106	Préparer le projet de loi mettant en œuvre la décision n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014 relative à l'exercice d'un mandat électif municipal par un militaire en activité de service, en préservant la disponibilité et la discipline.	2017	11	FM dans la société française				
18_1	216	94	Sans remettre en cause le principe de disponibilité et en complément des actions traitant les conséquences de la mobilité, réévaluer régulièrement les besoins de mobilité géographique.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_2	217	99	Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans les critères d'attribution d'un logement défense.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_3	218	101	Actualiser régulièrement en fonction des évolutions socio-économiques des lieux d'affectation les taux des indemnités territorialisées et la liste des lieux éligibles.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1	La NPRM a pour objectif de repenser la politique salariale afin de mieux prendre en compte et de mieux valoriser les sujétions spécifiquement militaires. Dans ce cadre, il est notamment proposé de sortir du dispositif actuel de l'indemnité de résidence, qui ne correspond plus aux contraintes militaires, et d'asseoir le caractère universel de l'indemnité nouvelle. Il est également envisagé de moduler l'aide financière apportée aux militaires en matière de logement en fonction de la réalité socio-économique des territoires d'affectation, sur la base de référentiels externes actualisés en fonction des évolutions de la tension immobilière dans les territoires considérés et, pour certaines affectations, des conditions d'isolement.	1	Les travaux relatifs à la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) sont conduits, en ce qui concerne la garnison et les problématiques afférentes, à l'aune des analyses, réflexions et recommandations émanant entre autres du 12e rapport du HCECM. Ces travaux sont actuellement en cours et les arbitrages afférents non encore définitivement rendus. En tout état de cause, une communication plus précise en ce domaine et sur le projet NPRM en général, qui tous deux intéressent l'ensemble de la communauté militaire, relève, si ce n'est de la ministre des armées elle-même ou de ses proches collaborateurs, au moins de la direction de projet créée à cette effet au sein de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.
18_4	219	102	Dans le cadre des travaux portant sur la nouvelle politique de rémunération des militaires, rénover l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1	La NPRM aboutira à une rénovation en profondeur du système indemnitaire des militaires. La contrainte mobilité-logement, consubstantielle de l'état militaire, est prise en compte par tous les acteurs du projet. Ainsi, l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité ont été pleinement intégrés dans les réflexions menées par la direction de projet, les forces armées et formations rattachées (FAFR) et la DPMA. Un mode de coordination entre politique indemnitaire et politique de logement/hébergement sera proposé.	1	Voir réponse 18_4

18_5	220	109	Renforcer la prise en compte des sujétions de l'état militaire, en particulier les contraintes opérationnelles et de mobilité, dans les conditions d'attribution des prestations sociales et la tarification des activités de vacances et de loisirs.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_6	221	113	Elaborer une instruction conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre des armées pour développer des partenariats entre les unités militaires et les autorités civiles (préfets et représentants des collectivités territoriales concernées).	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_7	222	114	Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_8	223	114	Impliquer les commandants de formation dans les processus de soutien (appréciation des besoins, élaboration et adaptation des réponses, information des intéressés, évaluation) en renforçant, autant que de besoin, leurs leviers d'action.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
19_1	224	55	Garantir et même renforcer les moyens du SSA afin qu'il puisse remplir toutes ses missions, en priorité celles menées aux côtés des combattants en opérations, ce qui impose qu'il puisse générer à partir de ses hôpitaux et de ses centres médicaux les capacités humaines nécessaires aux missions opérationnelles.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Le service de santé des armées (SSA) dispose d'atouts et de forces qu'il met au service des armées et de la communauté de défense. Sa devise « votre vie, notre combat » résume à elle seule le sens de sa mission et de l'action quotidienne de son personnel. Après 10 ans de transformation organisationnelle de l'ensemble de ses cinq composantes (médecine des forces, médecine hospitalière, formation, recherche biomédicale, ravitaillement sanitaire), qui s'est inscrite dans l'ambition ministérielle de modernisation, de simplification et d'optimisation de l'ensemble des processus, le SSA se projette désormais dans la capacité d'atteindre l'ambition opérationnelle 2030 des forces armées. Cette ambition requiert une capacité permanente d'adaptation continue et d'anticipation des évolutions de l'environnement santé et défense. Cette ambition stratégique se matérialise autour de trois axes : l'excellence opérationnelle, la qualité de la prise en charge en santé et l'inscription du SSA dans son réseau de partenaires en France et à l'étranger. Grâce à une loi de programmation militaire (LPM) « à hauteur d'hommes » qui place les femmes et les hommes, personnels militaires et civils, au cœur de ses préoccupations, le Service bénéficie depuis 2018 d'une stabilisation de sa trajectoire de référence des effectifs afin de lui permettre une meilleure progressivité de l'adaptation du modèle hospitalier tout en intensifiant la remontée en puissance de la médecine de forces et l'adaptation des autres composantes. Pour réussir cette transformation, le SSA bénéficie de différentes mesures au travers du Plan famille et de moyens spécifiques en matière d'attractivité et de fidélisation au profit de son personnel dans le cadre de la première tranche de la pré-nouvelle politique de rémunération des militaires. Enfin, dans le cadre du Ségur de la santé et du RETEX de la crise COVID-19, les moyens du SSA devraient également être renforcés. Question 2021 Les conclusions du Ségur de la Santé ayant été présentées le 21 juillet 2020 et avec le recul de plus d'un an qui permet de tirer les premiers enseignements de la crise de la COVID 19, pouvez-vous préciser dans quelle mesure ces deux événements ont abouti à un renforcement des moyens du SSA ? Le service de Santé des armées fait face à la crise sanitaire depuis maintenant plus d'un an. Marqué profondément par la lutte contre le virus et les transformations en cours au sein du Service, la mise en œuvre de la pré-NPRM des praticiens et des premières mesures de transposition du Ségur de la santé sont d'une importance capitale. La remontée des effectifs est également essentielle. Concernant la masse salariale, la pré-NPRM des praticiens vise à réduire l'écart de rémunération entre les praticiens hospitaliers et les praticiens militaires. Chiffrée à 14 M€, elle est depuis 2019 en cours de mise en œuvre et permet un premier « rattrapage » pour les praticiens des forces (médecins généralistes). Sont revalorisés tout d'abord les secondes parties de carrière (tranches 1 et 2) pour un effet fidélisation avant les premières (tranches 3 et 4) pour l'effet attractivité. La pré-NPRM sera entièrement mise en œuvre en 2022. La transposition de la mesure socle du Ségur de la santé (complément de traitement indiciaire (CTI)/centres de soins infirmiers (CSI) aux hôpitaux d'instruction des armées au profit des personnels non médicaux est effectuée pour un coût de 22,1 M€. Les autres trains de mesures sont à l'étude. L'effort ministériel de revalorisation salariale des personnels du SSA est donc rapide et considérable. Cet effort est la marque apportée de la haute considération apportée par le ministère aux personnels de santé. Concernant les effectifs, sur le périmètre employeur SSA, suite au retour d'expérience réalisé après la crise sanitaire, les effectifs ont été augmentés de 56 postes qui viennent s'ajouter au 100 postes supplémentaires créés en 2020. Par ailleurs, le SSA a également obtenu un accroissement de ses effectifs concernant le domaine Cyber. Les derniers arbitrages non définitifs prévoient 9 postes sur la période 2022-2027).	4	Le suivi de cette recommandation relève du ministère des armées, et plus particulièrement du service de santé des armées (SSA). Les éléments de réponse devront être recherchés directement par l'eHCECM auprès du ministre des armées.

19_2	225	87	Envisager la prise en charge par l’État de la couverture santé complémentaire des militaires dans des conditions analogues à celles prévues pour les employeurs privés à l’égard de leurs salariés.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Le suivi de cette recommandation dépasse largement le cadre des seuls militaires. Les dispositions relatives aux complémentaires sont communes à l’ensemble de la fonction publique (référencement et mécanisme de solidarité intergénérationnelle). Au-delà de l’encouragement des militaires notamment ceux qui partent en opérations, à souscrire une complémentaire, les propositions pourraient opportunément être étudiées dans le cadre de la rédaction des textes d’application de la loi de transformation de la fonction publique. Question 2021 Pouvez-vous nous indiquer les conclusions du conseil central de l’action sociale, suite à l’étude qui lui a été demandée ? Le service à compétence nationale de l’action sociale des armées a constaté un pourcentage de couverture santé anormalement bas pour les jeunes recrues civiles et militaires du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale (données CNMSS pour les militaires et données nationales pour les civils). La prestation sociale ministérielle, appelée Aide en Santé pour les Jeunes Recrues (ASJR), a pour objet de permettre une participation du ministère des Armées à la couverture santé de ses jeunes agents. Elle facilite l’accès à un contrat individuel de couverture santé souscrit auprès d’un organisme assureur (sans corrélation avec le dispositif en vigueur concernant le référencement des mutuelles). Cette prestation vise à : - augmenter le taux de couverture en complémentaire santé des ressortissants de l’action sociale des armées les moins protégés, - créer une incitation forte qui favorisera une systématisation de la souscription d’une couverture santé, - Conforter l’attractivité du recrutement au sein des armées et de la gendarmerie nationale. Le dispositif prévoit une aide financière individuelle d’un montant forfaitaire de 190 € versée aux recrues civiles et militaires âgées de moins de 35 ans, justifiant, au cours de leur première année de service au sein du ministère des Armées ou de la Gendarmerie nationale, de la souscription d’une couverture santé. Cette aide est conditionnée à une présence au sein du ministère des Armées ou de la gendarmerie d’une durée de six mois. Le projet de circulaire a été : - débattu lors d’un groupe de travail qui s’est tenu en juin 2020, - soumis à la validation du Contrôle général des armées, - soumis au vote dématérialisé des membres du CCAS et a obtenu une majorité d’avis favorables Ainsi, la circulaire relative à l’aide en santé de l’action sociale des armées pour les jeunes recrues civiles et militaires n°19225/ARM/SGA/DRH-MD du 12 octobre 2020, a produit ses effets pour les recrues ayant démarré leur première année de service entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 à compter du 17 octobre 2020. Dans le contexte actuel, la possibilité de prolongation de l’ASJR en faveur des recrues 2021 a été jugée opportune. En conséquence, un projet de circulaire a été soumis aux membres du CCAS et a recueilli une majorité d’avis favorable. Dès sa publication, la nouvelle circulaire ASJR produira ses effets en faveur des recrues ayant démarré leur première année de service entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2021. Par ailleurs, le MINARM est pleinement investi dans le déploiement de l’ordonnance relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics, qui est entrée en vigueur le 17 février 2021. Pour rappel, cette ordonnance fixe pour l’employeur public, et au maximum au 1er janvier 2026, une obligation de participation d’au moins la moitié du financement de la complémentaire « santé » des agents sur la base d’un panier de soins minimum, ainsi que la possibilité de participer au financement de la couverture prévoyance des agents civils et militaires. Ce texte prévoit, en outre, la possibilité	4	La gendarmerie est favorable à un alignement des modalités de prise en charge de la couverture santé - prévoyance par les employeurs publics sur celles prévues pour les employeurs privés. A défaut d’un dispositif analogue à celui applicable au secteur privé, une contribution plus significative et mieux visible de l’employeur public allégerait le coût de l’assurance complémentaire, marquerait son caractère essentiel et inciterait les jeunes à souscrire. Des évolutions favorables sont espérées sur ce point avec la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique (qui permettra au gouvernement de redéfinir par ordonnances la participationdes employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d’adhésion ou souscription pour favoriser leur couverture sociale complémentaire). La DGGN sera attentive aux travaux qui pourraient être conduits par la DGAFP dans ce cadre. Elle souhaite, dans l’attente de la fin de l’actuel référencement (2024), que ces ordonnances permettent de réviser le mode de financement (notamment en assouplissant le mode de calcul des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux, désormais insignifiants) afin de garantir une participation financière significative du ministère.
19_3	226	120	Définir des dispositions réglementaires permettant à des militaires placés en congé du blessé, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée pour maladie de participer à des activités de réinsertion et de réadaptation dans des organismes publics et privés.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Un décret est en cours de validation. Il vise à encadrer les activités pratiquées par les militaires en congés de longue durée pour maladie (CLMD) et en congé de longue maladie (CLM). Le texte permet aux militaires en CLDM ou CLM de réaliser, de manière encadrée, des activités en vue de leur réadaptation médicale et leur réinsertion sociale et professionnelle afin de favoriser leur guérison et leur retour à l’emploi au sein du ministère des armées ou de l’intérieur, pour les militaires de la gendarmerie nationale ou à l’extérieur de ces ministères. Le texte a été présenté le 30 janvier 2020 au CSFM et a recueilli un avis favorable avec observations. La direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) a été saisie le 5 mars 2020. À ce stade, la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) est toujours en attente du retour de la DGAFP. l’extérieur de ces ministères. Question 2021 Pouvez-vous nous faire part de la réponse de la DGAFP et donc de la suite donnée à ce dossier ? Réponse 2021 : La DGAFP a émis un avis favorable avec quelques propositions d’ajustements d’ordre rédactionnel le 21 octobre 2020. Ses propositions ont été prises en compte avant présentation du décret au Conseil d’Etat. Validé par celui-ci, le décret n° 2020-1678 du 23 décembre 2020 modifiant les dispositions du code de la défense applicables aux congés du blessé, de longue durée pour maladie et de longue maladie a ensuite pu être publié au Journal officiel le 26 décembre 2020. Il renforce la reconnaissance de la Nation à l’égard des risques inhérents à l’état militaire, en améliorant les conditions de leur prise en compte et en renforçant l’accompagnement de leurs conséquences. Le Décret n° 2020-1678 du 23 décembre 2020 modifiant les dispositions du code de la défense applicables aux congés du blessé, de longue durée pour maladie et de longue maladie distingue et, lorsque nécessaire, définit les 3 axes d’accompagnement du militaire malade ou blessé : réadaptation thérapeutique (activités de soin) ; réinsertion sociale et professionnelle (accompagnement psycho-social) ; et reconversion (transition professionnelle) ; La réadaptation médicale et thérapeutique maintient le droit d’accès aux soins médicaux et aux activités et contrôlées prescrites médicalement, au profit de tout militaire placé en CLM/CLDM (quelle que soit l’origine de ce placement, liée ou non au service). Cette action relève du soin : elle relève exclusivement de la responsabilité du médecin (militaire et, le cas échéant, civil) ; La réinsertion sociale et professionnelle permet aux militaires placés en position de CLM/CLDM pour raison liée au service de demander à bénéficier d’activités d’accompagnement (notamment sportives et professionnelles), organisées par le ministère (cellules d’aide aux blessés), en vue de garder un lien avec l’institution, rompre leur isolement et favoriser leur retour à l’activité professionnelle. La réinsertion se définit comme l’ensemble des actions sociales et éducatives qui visent à favoriser le lien social, la reconstruction psychologique et le retour à l’activité professionnelle. Elle permet notamment de maintenir les militaires à proximité de leur milieu ou formation d’origine, afin de combattre le sentiment d’abandon qu’ils pourraient ressentir. Le décret garantit enfin à tout militaire placé en CLM/CLDM le bénéfice du dispositif de reconversion animé par l’ARD. Celui-ci est accessible à tout militaire, sur demande agréée. L’accès en était statutairement dénié au militaire placé en CLM/CLDM qui ne retrouvait pas son aptitude physique, circonstance qui le privait d’un accompagnement analogue à celui octroyé dans le cadre des congés de reconversion (CR), complémentaire de reconversion (CCR), ainsi que du congé pour création ou reprise d’entreprise. Le décret rétablit l’équité entre les militaires en CLM/CLDM et les militaires en position d’activité, en permettant aux premiers, aux mêmes	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées. Un projet de décret relatif à l’encadrement juridique des activités effectuées pendant le CLDM ou CLM est actuellement en cours de rédaction entre la DGGN (BRFM) et la DRH-MD afin d’encadrer juridiquement ces dispositions déjà mises en places notamment par la cellule d’aide aux blessés de l’Armée de Terre (CABAT). Le projet finalisé pourrait voir le jour fin d’année 2020. Ce décret encadrera certaines activités pratiquées par les militaires en congé de longue durée pour maladie et en congé de longue maladie. Ce dispositif permettra de : - maintenir une accessibilité aux activités prescrites et contrôlées médicalement à l’ensemble des militaires placés en CLM/CLDM au titre de la réadaptation médicale et thérapeutique. Cette action relève du soin et est donc exclusivement de la responsabilité du corps médical ; - définir les conditions dans lesquelles les militaires en position de CLM/CLDM peuvent demander à bénéficier d’activités, non liées aux soins médicaux, leur permettant de garder un lien avec l’Institution, rompre leur isolement et favoriser leur retour à la vie professionnelle ; (La réinsertion se définit comme l’ensemble des actions sociales et éducatives qui visent à favoriser le lien social, la reconstruction psychologique et le retour à l’activité professionnelle). - à tous les militaires blessés et ayant quatre ans d’ancienneté de service, en position de CLM/CLDM, quelle qu’en soit la cause, de bénéficier d’actions de reconversion ; (L’idée de cette nouvelle disposition est de rétablir une équité avec les militaires aptes en position d’activité qui peuvent demander à bénéficier d’un congé de reconversion, d’un congé complémentaire de reconversion, ou d’un congé de création ou de reprise d’entreprise. Ce dispositif permet ainsi au militaire placé en CLM/CLDM, quel que soit le milieu professionnel dans lequel s’effectuera ce congé, de conserver un lien social et renouer avec le monde du travail. Dans le cas d’un possible rappel à l’activité (même avec restrictions), le militaire pourra ainsi garder un lien avec l’institution. En cas d’incapacité à servir en gendarmerie et donc en vue d’une réforme, ce dispositif permet de pouvoir être accompagné vers la vie civile. Toutefois le bénéfice de ces actions de reconversion pendant le CLM/CLDM n’implique pas nécessairement une fin de lien au service. Cette dernière n’est possible qu’en cas de réforme pour inaptitude du militaire). - garantir la prise en charge des conséquences dommageables de ces activités et permettre leur financement autrement que par le seul biais des associations privées.

19_4	227	127	Comptabiliser les anciens militaires blessés, recrutés au titre de l'article L4139-3 du code de la défense, dans la part de 6 % de bénéficiaires des obligations d'emploi au titre du handicap.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Les anciens militaires blessés recrutés au titre de l'article L4139-3 du code de la défense sont titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou/et d'une pension militaire d'invalidité (PMI). À ce titre, ils sont comptabilisés dans la part de 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.	4	L'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique et son décret d'application n° 2019-2 du 4 janvier 2019 modifient les deux dispositifs dérogatoires d'accès des militaires à la fonction publique pour une mise en application au 1er janvier 2020. Cette réforme, plus avantageuse, a pour objectifs de créer un dispositif unique de reconversion des militaires et anciens militaires vers la fonction publique (L4139-2 du code de la défense) et de renforcer le dispositif de solidarité nationale au profit des publics bénéficiaires (L4139-3 du code de la défense-emplois réservés). Les anciens militaires recrutés au titre du L4139-3 (emplois réservés), sont bien comptabilisés dans la part des 6 % des bénéficiaires des obligations d'emploi au titre du handicap, dès lors qu'ils remplissent les conditions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
19_5	228	116	Tout en renforçant l'information sur les possibilités d'indemnisation complémentaire, - à court terme, simplifier l'accès à l'indemnisation des préjudices autres que ceux couverts par la pension militaire d'invalidité en unifiant les dossiers et les procédures de demande de pension militaire d'invalidité et de demande transactionnelle d'indemnisation complémentaire ; - à plus long terme, étudier l'intégration dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre de cette possibilité, ouverte par la jurisprudence, d'obtenir l'indemnisation des préjudices subis du fait du risque couru, indépendamment de la pension militaire d'invalidité.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Le projet de la maison numérique du blessé et des familles (MNBf) répond aux besoins d'information et de simplification soulevées par le HCECM : mise en œuvre progressive depuis 2018 d'informations personnalisées et de dématérialisation des formulaires de demandes sur intradef et à terme (2021) sur internet : PMI et portail d'indemnisation complémentaire. Les démarches pour les demandes d'allocations complémentaires à l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique sont déjà sur internet grâce au site interministériel « demarches.simplifiees.fr ». Par ailleurs, par note n°1D19033001/ ARM/SGA/DAJ/CX/BCR du 12/11/19, la direction des affaires juridiques (DAJ) indique qu'au regard de l'hétérogénéité des deux régimes, il est impossible de fusionner purement et simplement la réparation due au titre des pensions militaires d'invalidité et celle due au titre de l'application de la jurisprudence Brugnot en un seul régime. Il est en revanche possible d'envisager l'inscription dans le code de la défense d'un droit à réparation intégrale pour les militaires blessés ou malades. Plusieurs vecteurs législatifs sont envisageables pour y inscrire la modification du code de la défense, notamment le projet de loi modifiant la loi de programmation militaire. Question 2021 La modification du code de la défense envisagée a-t-elle pu être initiée ? En l'absence de perspective de support législatif consacré aux questions militaires à brève échéance, il convient de se tourner vers d'autres solutions. Il convient que le ministère des armées se rapproche du ministère chargé des comptes publics pour valider l'hypothèse de l'inclusion d'une disposition ad hoc dans un projet de loi de finances. Question janvier 2022 La solution de l'inclusion d'une disposition ad hoc dans un PLF a-t-elle pu être mise en œuvre ? L'opportunité d'insérer une disposition relative au principe d'indemnisation des militaires en cas d'accident de service en mission opérationnelle ne s'est pas encore présentée, ni dans un projet de loi exprès, ni dans un projet de loi de finances. Question septembre 2022 Ce projet peut-il prendre place dans la future LPM ? Les travaux sur le volet normatif de la LPM conduits par la Direction des affaires juridiques (DAJ), en lien avec la Direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) et les armées, directions et services, vont en ce sens. Question octobre 2023 le projet a-t-il été inscrit dans la LPM 2024-2030 ? si cela n'est le cas, est-il prévu de l'inclure dans un décret d'application ? La réparation intégrale des militaires blessés dans un cadre opérationnel a été permise par la programmation militaire pour les années 2024 à 2030. Aucune mesure réglementaire d'application n'est requise pour la mise en œuvre de ce texte législatif. La réparation intégrale peut intervenir dans quatre circonstances : - opération de guerre ; - opération extérieure ; - mission mobilisant des capacités militaires, se déroulant sur le territoire national ou hors de celui-ci, visant à la défense de la souveraineté ou des intérêts de la France ou à la préservation de l'intégrité de son territoire, d'une intensité et d'une dangerosité particulières assimilables à celles d'une opération extérieure ; - exercices ou manœuvres de mise en condition des forces ayant spécifiquement pour objet la préparation au combat.	4	La DGGN a créé un guide du blessé qui participe à renforcer l'information des militaires concernés et de leur famille sur les possibilités d'indemnisation complémentaire à la PMI. En effet, l'attribution d'une indemnisation complémentaire ne peut être réalisée que lorsque le montant de la PMI a été fixé. Or, aujourd'hui ce dispositif n'est pas codifié et résulte uniquement de la jurisprudence (arrêt Brugnot), il est ainsi peu connu des éventuels bénéficiaires. La DGGN est donc favorable à une intégration dans le CPMIVG.
19_6	229	113	Évaluer, à échéance régulière, les réparations financières prévues pour les militaires tués ou blessés en opérations, pour garantir qu'elles ne sont pas moins favorables que d'autres dispositions d'indemnisation.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	L'évaluation régulière des réparations financières offertes aux militaires tués ou blessés en opération est fortement liée aux droits à reconnaissance et réparation. La DRH-MD a réalisé en 2019 un comparatif entre les dispositifs de reconnaissance et de réparation portés par le ministère des armées au bénéfice des militaires d'une part et l'indemnisation proposée par le fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions (FGTI) d'autre part. Ce comparatif a montré que les dispositifs ouverts aux militaires n'étaient pas moins importants que dans d'autres régimes. En raison de la grande complexité de l'exercice (systèmes de répartition différents et s'appuyant sur des notions divergentes : règles de prescription ou de révision variables, modalités d'indemnisation et logiques différentes, etc.), l'étude portait sur des données macro.	1	Un groupe de travail interarmées sous pilotage du ministère des armées pourrait prendre en charge cette mission d'évaluation périodique de comparaison.

19_7	230	78	Pour renforcer la mobilisation du mécénat, de la philanthropie et de la générosité publique au profit du soutien aux militaires malades ou blessés et des familles endeuillées, créer une « fondation des armées » disposant de la capacité à abriter d'autres fondations.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Le secrétariat général pour l’administration (SGA) et l’État-major des armées (EMA) effectuent un état des lieux des fondations et associations existantes potentiellement intéressées. Une rencontre avec la Fondation de France est prévue afin de comprendre le mécanisme de fondation abritante. Pour autant, celle-ci ne pourrait pas être utilisée comme support d’une fondation des armées car elle ne souhaite pas associer son image à des activités militaires ou en lien avec les industries d’armement. Les premiers retours du monde associatif laissent paraître des réticences et un souhait des différentes associations de rester souveraines vis-à-vis de leurs bailleurs et de l’usage de leurs fonds. La création d’un guichet unique porte aussi la crainte de voir les contributions diminuer à la faveur de leur centralisation vers un seul et même organisme. Ce projet doit être davantage muri afin de présenter un attrait non seulement pour les mécènes mais également pour le monde associatif. En outre, l’office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) et l’Euvre nationale du Bleuet de France professionnalisent leur offre. Une synergie entre les deux projets doit être explorée dans les semaines à venir à la lumière des plus grandes possibilités d’interactions offertes par le déconfinement. Question 2021 La synergie entre les offres de l’ONAC-VG et de l’ONBF a-t-elle pu être explorée ? Avec quels résultats ? - L’ONACVG a entamé dès cette année la mise en œuvre de l’axe 4 de son contrat d’objectif et de performance, dont l’un des points doit précisément déboucher sur la création, à terme, d’un statut ad hoc pour le Bleuet de France (Euvre Nationale intégrée à l’Office depuis 1991 mais qui à ce stade ne dispose d’aucun statut juridique différencié de l’ONACVG). - Le projet de création d’un Fonds de dotation du Bleuet de France qui regrouperait au sein de son futur conseil d’administration les grandes associations et Fédérations du Monde combattant et des partenaires mémoriels sera présenté au prochain CA du 8 juin et serait tout à fait à même de correspondre à l’ambition de mobilisation du mécénat préconisée par le HCECM. - Parallèlement, concernant le volet « entraide solidaire » plusieurs initiatives sont également en cours notamment vie le recentrage d’Entraide défense sur des actions visant à mettre en synergie les actions de différentes associations. Son action est complétée par celle de Solidarité Défense (qui bénéficie de son côté du soutien de Terre fraternité, l’ANOPEX, l’ANORGEND, l’ADOSM, la FOSA...). Ces efforts de coordination menés par les associations dans leur action au profit des blessés et des familles endeuillées méritent d’être encouragés car leur connaissance du terrain et leurs actions de proximité correspondent mieux à la complémentarité et l’agilité qui convient au mode de fonctionnement des Armées que ne pourrait le faire une seule et unique Fondation globale. L’EMA considère comme vertueuses les initiatives complémentaires qui permettent d’une part de rénover les statuts du Bleuet de France pour le volet recueil du mécénat et d’autre part pour accroître les synergies entre les associations d’entraide pour le soutien aux blessés et familles endeuillées. Question 2022 Où en est le projet de création d’un fonds de dotation du Bleuet de France suite à la réunion du CA du 8 juin 2021 ? Les différentes initiatives évoquées concernant le volet « entraide solidaire » ont-elles abouti à des actions concrètes de synergie des actions des différentes associations existantes ? Une réunion du groupe de travail sur l’évolution de la gouvernance du Bleuet de France, s’est tenue le 15 décembre 2021 sous la présidence du directeur de cabinet de la ministre déléguée auprès de la ministre des Armées, chargée de la Mémoire et des Anciens combattants, avec la participation du chargé de mission des blessés, familles, monde combattant et victimes d’actes de terrorisme du SGA, de la directrice de l’ONAC-VG, de la DAJ, de l’EMA et de représentants des associations membres du G12.	4	La gendarmerie dispose d’ores et déjà avec la fondation « Maison de la gendarmerie » d’un outil performant au service des familles éprouvées par le deuil, la blessure ou confrontées à des situations de grande détresse. Doté d’une grande capacité juridique, cet établissement historique qui occupe une place de premier plan dans l’accompagnement social institutionnel s’inscrit dans une démarche d’évolution, avec la formalisation en cours de ses liens juridiques et financiers avec la DGGN. Cette évolution majeure vise à garantir une adaptation de l’offre sociale de cet opérateur aux besoins exprimés par la communauté gendarmerie, eu égard aux sujétions du métier. Dès lors, la proposition formulée par le Haut comité consistant à créer une fondation des armées n’apporterait pas de plus-value pour la gendarmerie.
19_8	231	67	Donner au ministre des armées le pouvoir d'ouvrir le bénéfice des dispositions 1° à 4° de l'article L4123-4 du code de la défense individuellement à des militaires blessés ou tués en dehors de la zone OPEX au cours d'une action dont la finalité immédiate était de contribuer directement à celle-ci.	2019	13	Mort, blessure, maladie	2	Il ne paraît pas opportun de déroger au principe de l’article L 4123-4 du code de la Défense. Le bénéfice du dispositif de couverture des risques est réservé aux militaires présents sur la zone d’opération, circonscrite dans un cadre spatiotemporel défini par arrêté interministériel des ministères des armées et de l’action et des comptes publics. Toutefois, les dérogations sont traitées dans l’intérêt des militaires lorsque cela est nécessaire. En effet, des décisions de commandement ponctuelles, accompagnées par la DRHMD, apportent les réponses à des cas particuliers qui devraient rester exceptionnels, au risque de bouleverser l’ensemble du dispositif de reconnaissance et de réparation appliqué aux opérations extérieures et de vider de son sens ce concept fondateur de la spécificité militaire, y compris dans son acception statutaire. Le Haut Comité apporte une attention particulière à cette recommandation et aux dérogations envisagées et mises en oeuvre; et si la NPRM propose une solution.	4	Pour apprécier la portée d’une telle proposition, un groupe de travail spécifique pourrait être créé sous pilotage du ministère des armées. En effet, les termes de cette proposition renvoient à une interprétation qui doit être solidement étayée, afin de s’assurer d’une application équitable. Une fois ces termes précisés, la volumétrie des cas rentrant dans cette définition pourra être réalisée.
19_9	232	111	Élargir aux conjoints de tous les militaires morts en mission dans l'exécution de leur service le bénéfice de la délégation de solde.	2019	13	Mort, blessure, maladie	2	Le bénéfice de la délégation de solde est un dispositif auquel le ministère est très attaché. La question de son élargissement impose toutefois de s’interroger sur deux éléments : - le périmètre de la notion de « mission dans l’exécution de leur service » qui doit être défini restrictivement sous peine de risque d’un effet reconventionnel et de dilution de la militarité ; - la conservation d’une reconnaissance juridique d’un lien entre le militaire et le bénéficiaire d’une délégation de solde d’office (DSO). En effet, ce lien juridique (mariage ou PACS) traduit les obligations respectives auxquelles s’engage un couple (obligation alimentaire, obligation de secours...) qui fondent et justifient le dispositif DSO. Toutefois, un élargissement aux concubins de militaires morts pour la France ou morts pour le service de la Nation pourrait être envisagé. Une étude est en cours de réalisation afin de proposer plusieurs hypothèses. Question 2021 Merci de bien vouloir nous communiquer les conclusions de cette étude. L’étude réalisée au cours de l’année 2020 est en cours de validation. Les arbitrages définitifs pourront être transmis à l’issue, a priori au cours du second semestre 2021. Question janvier 2022 Les arbitrages définitifs prévus fin 2021 ont-ils pu être rendus ? Si oui, merci de nous faire parvenir le nouveau dispositif arrêté. Dans le cadre de l’étude menée pour examiner la faisabilité de cette recommandation , le ministère des Armées a exploré plusieurs hypothèses d’élargissement du périmètre de la DSO, portant sur les missions (nature et champ géographique), sur le territoire national ou non, pouvant être rendues éligibles à la DSO en plus des OPEX, et sur les personnes susceptibles d’en bénéficier. Toutefois, les options étudiées conduisaient à deux possibilités : - soit à dénaturer, en élargissant à d’autres types de missions, potentiellement sur le territoire national, le dispositif de la DSO, historiquement lié à la guerre et aux opérations connues aujourd’hui comme OPEX ; - soit à fragiliser ce dispositif, actuellement singulier et propre à la condition militaire, en permettant à d’autres catégories de professionnels en uniforme d’en demander la création à leur profit (risque reconventionnel). Pour l’ensemble de ces raisons, le ministre des Armées ne souhaite pas aller plus en avant dans la mise en œuvre de cette recommandation.	2	Le bénéfice de la délégation de solde (régime de solde constitué des éléments de rémunération, versés dans leur intégralité, auxquels le militaire disparu ou décédé ouvre droit sur le théâtre d’opérations au moment de sa disparition ou de son décès) est un dispositif exceptionnel, répondant à des situations exceptionnelles propres aux opérations extérieures. En effet, à l’occasion de la disparition ou du décès d’un militaire participant à une opération extérieure, les ayants droits peuvent prétendre sur demande au versement d’une délégation de solde d’office. La généralisation de cette mesure pour tout militaire mort « en mission dans l’exécution de leur service » poserait inévitablement la question de la transposition du dispositif à tous les fonctionnaires de la fonction publique d’Etat, mais également des autres fonctions publiques. Dès lors, il ne s’agirait plus d’une mesure spécifique aux militaires décédés ou disparus en OPEX, mais d’une mesure venant compléter les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraites.

19_10	233	114	Corriger les dispositions de l'article L126-1 du code des assurances et de l'article 706-3 du code de procédure pénale pour éviter toute assimilation d'un militaire blessé, dans l'accomplissement de sa mission, à une victime.	2019	13	Mort, blessure, maladie	5	Cf. recommandations n°19-5 et -6. La correction de ces dispositions doit s’accompagner de la mise en place d’un régime garantissant, à l’instar du FGTI, la réparation intégrale des dommages subis par les militaires en lien avec le service. Une évolution législative est nécessaire. Question 2021 Merci de nous faire le point sur les dispositions prises permettant cette évolution législative. Plusieurs questions se posent pour définir avec soin le périmètre de cette évolution législative et éviter tout effet de bord pernicieux. La première concerne la population visée par cette disposition. S’agit-il de l’ensemble des militaires ou seulement de la fraction la plus exposée du fait de ses activités opérationnelles ? La seconde concerne l’articulation des différents régimes d’indemnisation afin d’apporter un progrès dans la prise en charge en cohérence avec le fonctionnement du régime d’indemnisation forfaitaire (pensions militaires d’invalidité) et en veillant à garantir une protection équivalente à celle garantie par le recours au FGTI. La dernière concerne l’impact financier de cette réforme qu’il sera d’autant plus nécessaire de cerner si la disposition à venir devait s’inscrire dans une loi de finances. Toutes ces questions sont encore en cours d’étude au sein du ministère des armées. Question janvier 2022 Merci de nous faire un point sur l’état actuel de ce dossier. La question de la modification de l'article L. 126-1 du code des assurances et de l'article 706-3 du code de procédure pénale doit être traitée simultanément avec la question de la réparation intégrale pour garantir le maintien des droits des militaires susceptibles de bénéficier de ces dispositions. Question septembre 2022 Merci de nous faire un nouveau point sur l'état actuel de ce dossier. La question de la réparation intégrale des militaires blessés en opérations est toujours en cours. Question octobre 2023 merci de nous faire un point sur l'état actuel de ce dossier. La réparation intégrale des militaires blessés dans un cadre opérationnel militaire a été permise par le nouvel article L. 4123-2-2 du code de la défense, créé par l'article 21 de la loi no 2023-703 du 1 er août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense. L'opportunité de supprimer en parallèle l'accès du bénéfice du FGTI aux militaires blessés ou malades en service a été envisagée au cours de la réflexion sur la mesure susmentionnée mais n'a pas été retenue.	2	Avant d’envisager toute modification des textes, il convient d’étudier au préalable les conditions d’une réparation intégrale des dommages subis par les militaires pouvant être mise en œuvre pour permettre une indemnisation équivalente à celle prévue par le fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d’autres infractions. Dans tous les cas, revenir sur un dispositif d’indemnisation ne semble pas acceptable vis-à-vis du corps social, sauf à démontrer qu’un nouveau dispositif est mieux-disant.
19_11	234	155	Proscrire l'attribution de la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme à des militaires blessés dans l'accomplissement de leurs missions.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	La doctrine pour la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme (MNRVT) fait une différence entre les militaires frappés par le terrorisme, indistinctement du reste de la population, pouvant se prévaloir du statut de victime et recevoir la MNRVT et ceux qui, ayant été blessés, tués ou détenus à la suite d’une action terroriste, dans le cadre de leurs missions, ne peuvent la recevoir. L’attribution de la MNRVT aux militaires en missions apparaît en effet en contradiction avec les fondements mêmes de l’état militaire. Le point d’attention, outre la doctrine d’attribution, est d’obtenir du ministère de la justice qu’il consulte systématiquement le ministre des armées lorsqu’il est proposé l’attribution de la MNRVT à un militaire. Question 2021 Le Ministère de la justice a-t-il été informé de la demande du ministère des Armées et s’est-il engagé à cette consultation préalable ? Des cas précis ont-ils déjà eu lieu confirmant cette nouvelle procédure ? La médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme (MNRVT), créée par le décret N°2016-949 du 12 juillet 2016, modifié par le décret n° 2019-181 du 6 mars 2019, est destinée à manifester l'hommage de la Nation aux victimes d'actes terroristes commis sur le territoire national ou à l'étranger. Elle est attribuée par décret du Président de la République. Le circuit d’instruction des demandes est explicité dans la circulaire SG-19-005/26.11.2019 du ministère de la justice. La doctrine du MINARM a été partagée en 2019 et 2020 avec le ministère de la justice (MINJUST) et l’état-major particulier de la Présidence de la République (EMP). La Sous-Direction des Cabinets du MINARM a relayé en avril 2021 la doctrine du ministère des armées relatives à la MNRVT à l’EMP qui en étudie les suites à donner auprès du MINJUST. Outre ces échanges informels, des courriers respectivement de la SGA vers son homologue de la Justice et de la MIDARM vers le grand chancelier de la Légion d'honneur sont en cours afin de rappeler la doctrine du MINARM sur la singularité du métier militaire et la nécessaire consultation du MINARM dans les demandes d’attribution de la médaille pour des militaires blessés ou des familles de militaires décédés.	4	Dans son rapport thématique en juillet 2019, le haut comité d’évaluation de la condition militaire (HCECM) a considéré que le statut de victime est contraire au fondement de la condition militaire et ne s’applique pas à la situation des militaires tués ou blessés dans l’accomplissement de leurs missions. A l’aune de cette observation, il considère, « eu égard à son objet, que la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme créée par un décret du 12 juillet 2016, ne devrait pas être attribuée à des militaires tués ou blessés dans le cadre de leur mission », compte tenu de « la singularité du devoir du militaire : aller au combat quand il en reçoit l’ordre et s’exposer alors délibérément au risque de la blessure, et même de la mort. » Sollicité, le MINARM ne peut que partager cette doctrine sur laquelle la DGGN s’aligne également. Il n’appartient donc pas à la DGGN de constituer un dossier, de fournir des éléments pour une demande d’attribution de la MNRVT ou de saisir son attribution dans les fiches individuelles de renseignements (FIR).
19_12	235	147	Inaugurer le monument aux morts en OPEX et donner à cette cérémonie une forte résonance symbolique.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Recommandation réalisée. Le président de la République a inauguré le 11 novembre 2019, dans le jardin Eugénie-Djendi du Parc André-Citroën à Paris 15e, le monument aux Morts pour la France en opérations extérieures (OPEX). Témoignage de la reconnaissance de la Nation envers le sacrifice ultime des combattants engagés depuis 1963 sur les différents théâtres, ce 10e haut lieu de la mémoire nationale offre aussi un nouveau lieu de recueillement pour la communauté de défense, les familles et proches des militaires.	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées. A noter : le 11 novembre 2019 le président de la République, Emmanuel Macron, a inauguré un monument aux soldats morts en «Opex». Le monument en bronze, dans le parc André Citroën à Paris, jouxte un mur sur lequel sont inscrits les noms des 599 soldats français morts lors d’opérations extérieures. http://www.leparisien.fr/politique/11-novembre-un-monument-aux-soldats-morts-en-opex-inaugure-par-macron-11-11-2019-8190645.php

19_13	236	147	Faire assumer par l'ONACVG, en lien avec l'autorité militaire, la réalisation de formalités administratives pour le compte des familles et avec leur accord (inscription du nom des morts pour la France en OPEX sur le monument aux morts communal, sépulture perpétuelle...).	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	L'ONAC-VG, qui délivre le titre « Morts pour la France » (MPF), informe d'ores-et-déjà les familles sur la procédure d'inscription sur les monuments aux morts communaux. Même si cette recommandation peut paraître légitime, cet « assistantat d'office » pourrait paraître déplacé voire intrusif pour les familles. En outre, en application des dispositions de l'art L.515-1 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG), le nom du MPF peut être apposé sur le monument aux Morts de sa commune de naissance ou de son dernier domicile. Ce choix éminemment important n'appartient qu'à la seule famille et ne saurait être pris par l'administration. S'agissant de l'inhumation en sépulture perpétuelle, quatre soldats morts pour la France en OPEX sont actuellement inhumés en sépulture perpétuelle, l'inhumation de l'urne ayant recueilli les cendres d'un cinquième, prévue en mars dernier, a été différée du fait de la crise sanitaire. Il convient donc en la matière de laisser l'initiative aux familles en leur demandant de saisir la direction des patrimoines de la mémoire et des archives (DPMA) si elles souhaitent une inhumation en sépulture perpétuelle, à charge pour celle-ci de saisir l'opérateur concerné (l'ONAC-VG pour la France, l'Algérie et le Maroc), le poste diplomatique s'il est souhaité une inhumation dans un cimetière à l'étranger (cas d'un soldat qui avait fait savoir qu'il souhaitait, en cas de décès, être inhumé au Tchad, ce qui fut fait). Afin de respecter l'intimité et la dignité des familles, il pourrait être envisagé l'élaboration par la DPMA, l'EMA et l'ONAC-VG d'un document précisant les droits des familles en matière d'inscription sur les monuments aux morts et de sépultures perpétuelles et leur indiquant que l'ONAC-VG peut les seconder si elles le désirent. Il paraît en premier lieu nécessaire de sensibiliser les états-majors concernés afin qu'ils déposent sans délai la demande d'attribution de la mention MPF auprès de l'ONAC-VG, laquelle rappellera les circonstances précises de la mort et sera accompagnée d'un extrait d'acte de décès, afin que le dossier puisse être instruit rapidement. Question 2021 Le document envisagé visant à préciser les droits des familles a-t-il pu être mis en place ? L'attention du chef d'état-major des armées avait été appelée, par note n°1D18012716 ARM/SGA/DPMA/SDMAE/BLMN du 18 mai 2018, sur la nécessité de mieux informer les familles du droit des militaires morts pour la France en opérations extérieures à être inhumés dans une sépulture entretenue à perpétuité par l'État. Aussi, cette demande a été récemment exprimée par plusieurs familles de soldats tués lors de l'opération Barkhane, fin 2020 et début 2021. L'ONAC-VG apporte aux familles endeuillées tout l'appui et l'accompagnement nécessaires à l'accomplissement des démarches consécutives au décès. Dès la reconnaissance de la mention « Mort pour la France » par sa Directrice générale, l'ONACVG intervient à plusieurs niveaux au profit de la famille du défunt via sa direction générale et ses services territoriaux. Ainsi, la famille bénéficie d'un accompagnement de qualité et de proximité qui s'inscrit dans la durée. Les droits des militaires, "Mort pour la France" en OPEX, et de leurs familles sont les suivants : 1) S'agissant de ceux qui relèvent exclusivement de l'Etat : - a) droits mémoriels : - inscription systématique du nom sur le monument aux morts pour la France en opérations extérieures ; la mise en œuvre de celle-ci est intégralement assurée par l'ONACVG qui s'assure au préalable du grade éventuellement accordé par l'autorité militaire à titre posthume. - Inscription du nom sur le site « Mémoire des Hommes » ; la demande est directement effectuée par l'ONACVG auprès du webmaster du	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées, et plus particulièrement de l'Office National des Anciens Combattants et des Victimes de Guerre. Les éléments de réponse devront être recherchés directement par le HCECM auprès du Ministère des Armées.
19_14	237	146	Mettre en place un dispositif d'accueil des cendres et des urnes funéraires des militaires tués en OPEX dans les nécropoles nationales et les carrés militaires.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Le ministère considère que le dispositif actuel semble satisfaisant et les cinq cas où une sépulture perpétuelle a été souhaitée (volonté du défunt exprimée de son vivant ou décision des familles) ont été traités sans difficulté. En outre, par dérogation au principe selon lequel la famille ne choisit pas le lieu lorsqu'elle demande la sépulture perpétuelle, il est proposé aux familles de soldats morts pour la France en OPEX de choisir la nécropole ou la carré militaire où elles souhaitent que leur parent soit inhumé. En particulier, le HCECM évoque une demande pour accueillir une urne funéraire qui serait restée sans réponse. Or cette demande a été traitée et accueillie favorablement. La démarche à accomplir a été précisée à la famille : contacter le service départemental de l'ONAC-VG de son lieu de résidence et choisir, parmi les nécropoles situées dans le département, celle où elle souhaitait que l'urne soit enterrée.	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées. Même si elle est portée par le Ministère des Armées, elle intéresse également la Gendarmerie Nationale.

20_01	238	61	<i>En cas de mesures d'équilibre financier à court terme, pour répondre aux objectifs de défense, privilégier à l'égard des militaires les modalités qui préservent la jeunesse des forces plutôt que celles qui relèveraient les limites d'âge ou inciteraient à prolonger des carrières au-delà de ce dont les forces ont besoin.</i>	2020	14	Pensions militaires de retraite	En parallèle de la réforme des retraites, a été instaurée une conférence paritaire de financement visant à proposer des mesures permettant d'atteindre l'équilibre financier des régimes de retraite à l'horizon 2027. Créée le 30 janvier 2020, cette conférence a été mise en sommeil par la crise sanitaire avant de pouvoir rendre ses conclusions. Sans présager de ces dernières, il convient de rappeler que les réformes paramétriques des retraites antérieures arbitraient principalement entre trois leviers principaux : augmentation de l'âge minimum de départ à la retraite, hausse des cotisations et accroissement de la durée d'assurance pour atteindre le taux plein. La mesure la plus préjudiciable pour le modèle d'armée serait, comme le souligne le HCECM et comme cela a pu être constaté lors de réformes antérieures, la traduction de l'augmentation de l'âge minimum de départ à la retraite sur les limites d'âge et, plus encore, sur les durées de services ouvrant droit à pension. Elle induirait nécessairement un vieillissement des effectifs, un tarissement de l'avancement et un ralentissement de leur renouvellement. Le pyramidage des effectifs serait ainsi immanquablement bousculé. À l'inverse, la hausse de la durée d'assurance pour atteindre le taux plein (réforme Touraine en cours) aurait moins d'impact à court et moyen terme sur le modèle d'armée car celle-ci peut être atténuée par deux moyens, dont l'existence n'est pas propre aux militaires mais qui en pratique ont une influence spécifique pour cette population : - Les bonifications, qui aident à atteindre la durée de cotisation requise ; - Le principe de cristallisation, prévu par l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui permet de figer le nombre de trimestres requis correspondant à l'année au cours de laquelle est ouvert le droit à liquidation immédiate de la pension, et donc d'étaler dans le temps l'applicabilité aux militaires des nouveaux paramètres. Ainsi que le relève le Haut comité, les impératifs de gestion du MINARM seraient donc probablement davantage préservés par une mesure touchant à la durée de cotisation que par une mesure d'âge.	Il importe de rappeler ici que la GN a une gestion des carrières différenciée des autres armées du fait notamment de la spécificité de ses missions, pour nombre desquelles l'expérience compte plus que la jeunesse. C'est pourquoi elle est composée très majoritairement de militaires de carrière aux limites d'âges plus élevées que leurs camarades. Pour la bonne réalisation de ses missions, la GN a besoin certes d'investir dans la formation initiale mais elle doit aussi s'assurer de la formation continue de ses militaires tout au long de leur carrière, quels que soient leur grade ou leurs statuts. La formation constitue donc un facteur déterminant de leur efficacité opérationnelle. Même si des conditions sont parfois déterminées pour suivre des formations permettant d'entrer dans certaines technicités telles que les motocyclistes ou les plongeurs (âge, condition physique...), ou pour suivre certaines formations de cursus (entrée dans le cycle de formation au diplôme d'arme pour les gendarmes mobiles âgés de moins de 38 ans), il apparaît que la majorité des formations dispensées au sein de la gendarmerie sont proposées tout au long de la carrière du militaire, sans conditions d'âge, avec pour limites un lien au service pour certaines d'entre elles et une rentabilisation avant un départ à la retraite. Il convient par ailleurs de souligner que les parcours professionnels des officiers et sous-officiers au sein de la gendarmerie sont longs et que les besoins en formation sont donc constants, au gré des changements de poste qu'ils connaissent. Ensuite, la politique de reconversion de la GN ne repose pas sur une incitation au départ en amont de la limite d'âge. Les sollicitations de la chaîne reconversion et les départs se font au fil de l'eau, au gré des souhaits des militaires. Les demandes proviennent de publics variés (les contractuels, principalement les GAV, dont les contrats les amènent au maximum à 6 ans de service ; les blessés/inaptes ; les militaires de la gendarmerie de carrière dont la démarche est volontaire ou encore les conjoints de gendarmes). S'agissant des départs, et dans le cadre d'une étude récente de l'attrition de cohortes SOG et CSTAGN, il a pu être démontré, dans le sens de la poursuite de parcours de carrière longs, une stabilité des logiques des départs à la limite d'âge en dépit de la réforme des retraites (2010-2011) qui a rehaussé celle-ci de 2 ans. Aussi, les départs à la limite d'âge représentent-ils de faibles volumes. En 2020, ils ne constituent respectivement que 17 % et 10% des départs pour les SOG et les CSTAGN. Enfin, il importe de souligner que la GN diffère aussi des armées dans sa gestion des fins de carrière (exemples : pension afférente au grade supérieur (PAGS) et pécule modulable d'incitation au départ (PMID) au bénéfice des seuls militaires du (MINARM). En conclusion, cette recommandation doit être nuancée pour la GN, qui, bien que recrutant principalement ses forces au sein de la jeunesse, est davantage tournée, de par son spectre missionnel vers des parcours de carrières longs.
20_02	239	62	<i>Dans le prolongement et dans la logique de l'article L4111-1-1 du code de la défense créé par le projet de loi selon lequel les pensions militaires concourent aux objectifs de la défense et constituent une composante de la condition militaire :</i> - inscrire dans le code de la défense plutôt que dans le code de la sécurité sociale les mesures propres aux militaires ; - et, afin de mieux assurer l'effectivité de cet article L4111-1-1 : - définir en conseil de défense et de sécurité nationale les orientations majeures en matière de pension militaire et y examiner les mesures ayant une incidence sur les forces armées, qu'il s'agisse de mesures d'application de la réforme ou de mesures prises ultérieurement ; - mesurer systématiquement l'impact de toute évolution des règles du système universel sur les forces armées, associer le ministère des armées à leur préparation et veiller à ce que le ministère des armées soit co-rapporteur de toute disposition appliquée aux militaires ; - saisir le CSFM de tous les projets de texte relatifs au système de retraite.	2020	14	Pensions militaires de retraite	1. Les besoins opérationnels des armées imposent l'existence d'un rapport d'emploi singulier et d'un mode de gestion particulier des ressources humaines militaires. Les règles propres aux militaires en matière de pension (faculté de liquidation précoce, compensation des sujétions statutaires et opérationnelles par l'octroi d'avantages non contributifs, règles de cumul emploi-retraite dérogatoires pour favoriser la reconversion) visent ainsi à répondre à ces exigences. Compte tenu de leur finalité singulière, dépassant le champ strict de l'assurance contre le risque vieillesse, ces règles ont vocation à figurer dans le code de la défense et non dans le code de la sécurité sociale. La condition militaire procède d'un équilibre entre, d'une part, les obligations et sujétions propres à l'état militaire, et, d'autre part, les garanties et compensations apportées aux militaires. Parmi celles-ci figurent au premier plan la pension militaire de retraite qui constitue un instrument de rémunération différée. La pension militaire de retraite interagit donc logiquement avec le statut militaire. Les objectifs de défense et la condition militaire étant évolutifs, il apparaît opportun de disposer d'un cadre juridique propre pour faire évoluer au besoin les règles propres aux militaires en matière de pension. Le code de la défense présente davantage de garanties en matière d'agilité que le code de la sécurité sociale qui régit l'ensemble des assurés sociaux. A défaut de disposer d'un support juridique adapté, les spécificités militaires pourraient dénaturer et fragmenter la gouvernance d'un système universel dont la mission doit demeurer le pilotage de l'assurance collective de l'ensemble de la population contre le risque vieillesse. Pour des raisons de cohérence, il convient donc d'insérer dans le code de la défense les règles spécifiques relatives aux pensions militaires, et donner ainsi une portée effective à la reconnaissance de la spécificité militaire véhiculée par le projet de création de l'article L. 4111-1-1 du code de la défense. 2. a. L'atteinte du contrat opérationnel nécessite de disposer de forces armées jeunes et employables pour répondre aux ordres d'intervention du président de la République, édictés en principe en conseil de défense et de sécurité nationale. Les règles en matière de pension ayant vocation à façonner le modèle d'armée, les grandes orientations pourraient dès lors figurer utilement à l'ordre du jour dudit conseil. Les arbitrages structurants pourraient ainsi être décidés en intégrant la transversalité des enjeux associés au système des pensions militaires de retraite. Cette configuration présenterait l'avantage de situer au niveau du chef des Armées les principaux arbitrages structurants, et de favoriser des prises de décision qui intègrent la transversalité des enjeux associés au système des pensions militaires de retraite. b. Il importe pour le ministère des Armées de conserver une maîtrise sur les dispositifs structurant les pensions militaires et qui ont une incidence directe ou collatérale sur le pilotage stratégique de ses ressources humaines. Le ministère des Armées doit donc nécessairement être associé au processus d'élaboration des règles relatives aux pensions militaires mais aussi à celles les impactant indirectement. Ce partenariat avec les départements ministériels chargés de piloter la réforme doit se réaliser en amont, pour étudier l'opportunité des dispositifs envisagés au regard de leurs impacts transverses (RH, opérationnels, techniques, budgétaires...), et favoriser le cas échéant la conduite du changement. Le ministère des Armées doit également être associé à la préparation des textes, législatifs et réglementaires, qui traduiront les dispositifs retenus. La technicité de la matière et les multiples ramifications existantes exigent une rédaction éclairée et optimisée. c. Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) est appelé à se prononcer sur le champ de la condition militaire, dont les pensions	Cette recommandation est intimement liée à la réforme pour un système universel des retraites qui est pour le moment suspendue. 1- Pour rappel, dans le projet de loi du 3 mars 2020, il est précisé que le code de la défense est modifié pour ajouter que la retraite des militaires figure expressément dans le code de la sécurité sociale (II bis (nouveau) de l'article L4111-1-1) La DRH-MD a bien demandé la modification pour une inscription de la retraite des militaires dans le code de la défense, mais le projet, à ce stade tout du moins, n'a pas été modifié en ce sens. 2- a.b. Le MINARM est l'interlocuteur privilégié du HCR en ce qui concerne les militaires mais doit veiller à y associer le MININT en ce qui concerne les militaires de la gendarmerie. c. La saisine du CSFM (ou du CFMG lorsqu'il s'agit de mesures purement gendarmerie) est systématique car c'est une obligation réglementaire prévue à l'article L4124-1 du Code de la défense : « (...) Le Conseil supérieur de la fonction militaire exprime son avis sur les questions de caractère général relatives à la condition militaire. Il est obligatoirement saisi des projets de loi modifiant le présent livre et des textes d'application de ce livre ayant une portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire (...) ».

20_03	240	63	Conserver la dénomination « pension militaire ».	2020	14	Pensions militaires de retraite	Comme l’a rappelé le président de la République : « Quand on est militaire, on ne touche pas la retraite, on a une pension. C’est différent. Tout est différent. » (Abidjan, 20/12/2019) La pension militaire matérialise la reconnaissance de la Nation envers les militaires pour leur engagement. Ce contrat moral, garant de l’investissement maximal des militaires pouvant conduire jusqu’au sacrifice suprême, est inscrit en préambule tant du statut général des militaires que du code des pensions civiles et militaires de retraite. Ainsi, de jure et de facto, la situation du pensionné militaire n’est pas comparable à celle du retraité de « droit commun ». Avec une moyenne d’âge de liquidation établie à 45 ans, la pension ne vise pas à assurer entièrement son bénéficiaire contre le risque vieillesse, du moins jusqu’à l’âge légal de départ à la retraite. Elle constitue davantage une rémunération différée en compensations de sujétions exceptionnelles référencées dans le code de la défense ainsi qu’une aide à la reconversion pour entamer une seconde vie professionnelle. Le terme de pension militaire, appliquée pour la période comprise entre la fin des services actifs et l’âge légal de départ à la retraite, est donc effectivement préférable car reflétant plus fidèlement l’objet des rentes servies aux militaires quittant l’institution.	Cette recommandation est intimement liée à la réforme pour un système universel des retraites qui est pour le moment suspendue. La gendarmerie souhaite comme les autres FAFR conserver cette dénomination. Bien que la DRH-MD ait proposé le maintien de cette dénomination, on observe néanmoins dans le projet de loi une distinction entre le terme « pension » utilisé lorsqu’il s’agit de droit acquis avant l’entrée en vigueur des nouvelles dispositions et de « retraite militaire » pour les nouvelles dispositions.
20_04	241	63	Dans le cadre de la mise en place d’un système universel, instaurer un recours administratif préalable obligatoire en matière de pension militaire.	2020	14	Pensions militaires de retraite	Actuellement, le contentieux des pensions militaires de retraite relève de la compétence du juge administratif. Dans la perspective de la mise en place d’un système universel de retraite, il est envisagé d’unifier le contentieux des retraites, et de confier celui-ci au juge judiciaire, compétent pour connaître des litiges relatifs à l’application des législations de sécurité sociale. Si la spécificité militaire en matière de pension était pleinement reconnue et régie en conséquence par les dispositions du code de la défense, la dimension statutaire des pensions militaires de retraite se trouverait juridiquement consacrée. Le juge administratif demeurerait ainsi compétent pour traiter de ce contentieux spécifique. Par ailleurs, considérant que la pension militaire est le reflet de la carrière militaire, réserver le contentieux des pensions militaires au juge administratif, qui demeurera compétent s’agissant des recours portant sur la carrière des militaires, favoriserait la cohérence du processus contentieux. Si cette continuité ne pouvait être retenue, le transfert du contentieux des pensions militaires de retraite soulèverait nécessairement des interrogations quant au défaut d’acculturation du juge judiciaire vis-à-vis des spécificités des pensions militaires. L’afflux de dossiers généré par le transfert au juge judiciaire de ce contentieux de masse et le risque d’embolie qui s’ensuivrait prête également à questionnement.	Cette proposition ne figure pas dans le projet de loi du 3 mars 2020 relatif au SUR. La DGGN s’interroge quant à l’opposabilité du recours car : • cela reviendrait à pouvoir contester une décision du Ministre de l’économie des finances et de la relance devant le MININT, en ce qui concerne les militaires de la gendarmerie, et le MINARM, en ce qui concerne les autres militaires, alors même que le premier n’intervient à aucun moment dans le procédure et que le second n’est chargé que de la pré-liquidation. • il est difficilement envisageable de contester la pension militaire par le biais d’un RAPO alors même qu’actuellement les actes relatifs au recrutement et à l’exercice de la discipline en sont exclus ; • les titres de pension délivrés aux militaires peuvent déjà faire l’objet d’un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend le comptable chargé du paiement de la pension dans un délai de 2 mois.
20_05	242	65	Mettre en place une gouvernance adaptée aux militaires en matière de pension militaire dans le cadre d’un établissement à créer, comme l’établissement de retraite et de prévoyance de la fonction publique de l’État prévu dans le projet de loi, ou dans le cadre d’une structure existante comme la CNMSS.	2020	14	Pensions militaires de retraite	La gouvernance du système universel de retraite sera articulée autour de la future caisse nationale de retraite universelle. Celle-ci supervisera plusieurs régimes dont celui des fonctionnaires, militaires et magistrats via l’établissement de retraite et de prévoyance de la fonction publique de l’État. Cet établissement dont la création est prévue par l’article 53 du projet de loi, viendrait remplacer à périmètre semblable l’actuel Service des Retraites de l’État (SRE), et serait donc notamment chargé de la gestion du régime de retraite des militaires. Le conseil d’administration de cet établissement fonctionnerait sur le mode du paritarisme, et présenterait dès lors les mêmes incompatibilités avec la représentation des militaires que celles relevées s’agissant de la caisse nationale de retraite universelle. Il conviendra d’étudier à un stade post préfiguration si une représentation militaire au niveau des employeurs, comme il en existe actuellement au conseil d’administration de l’établissement de retraite additionnelle de la fonction publique, couplée à un accompagnement par la sous-direction des pensions de la DRH-MD dans le processus de liquidation des pensions, suffira à permettre la juste prise en compte des spécificités militaires ou si un schéma de gouvernance plus inclusif devra être envisagé. La piste consistant à faire évoluer les attributions de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS), afin que celle-ci soit déployée, en sus de la gestion du risque maladie, sur le « risque vieillesse » des militaires nécessite des études approfondies. Sa structure de gouvernance, ne relevant pas de la logique paritaire et autorisant ainsi la représentation du personnel militaire, paraît plus soluble avec les contingences militaires en la matière. Toutefois, cette évolution va à l’encontre de l’évolution actuelle consistant à transférer les compétences en gestion des retraites militaires, que le ministère des Armées possédait en interne, vers le SRE. De plus, la CNMSS est sous la tutelle de la direction de la sécurité sociale (DSS) pour le risque maladie avec une emprise croissante de cette dernière sur sa gouvernance. En outre, la CNMSS devrait piloter deux systèmes en parallèle, celui de l’actuel CPCMR et celui du futur SUR ; la question de l’acquisition des compétences en matière de retraite se pose aussi avec acuité. En tout état de cause, la particularité des pensions militaires justifie un modèle de gouvernance adapté. Ainsi que le relève le Haut Comité, d’autres catégories d’assurés (avocats, marins) ont pu obtenir un aménagement de leur gestion. Les militaires ne seraient pas les seuls à disposer d’une dérogation, dûment justifiée.	La réforme pour un système universel des retraites prévoit un système unique. Cette proposition mérite une expertise approfondie compte-tenu des ministères et programmes budgétaires différents impactés.
20_06	243	67	En créant de nouveaux dispositifs statutaires pour assurer la couverture des militaires contre le risque d’invalidité imputable ou non à l’exercice de leurs fonctions, prendre en compte les cas d’incapacité à servir, y compris en l’absence de reconnaissance d’une invalidité.	2020	14	Pensions militaires de retraite	L’article 31 du projet de loi instituant un système universel de retraite prévoit la refondation par ordonnance de la couverture du risque invalidité pour les fonctionnaires civils et les militaires. Sous l’impulsion du ministère des Armées, la prise en compte de la spécificité militaire en la matière a été expressément ajoutée au champ de l’habilitation. Les contours exacts de ce chantier majeur n’ont pas été précisés. En tout état de cause, le ministère des Armées porte une attention particulière à ce que tant l’invalidité d’origine professionnelle, aujourd’hui régie par les dispositions du code des pensions militaires d’invalidité et des victimes de guerre, que l’incapacité à servir, qu’il convient de rapporter aux exigences élevées d’employabilité des militaires, reçoivent un traitement adapté à leurs spécificités. En effet, à l’instar de la réversion, l’invalidité a, malheureusement, une résonance particulière pour les militaires, et ne peut dès lors être appréhendée sous le prisme d’une stricte universalité au risque de conduire à une dangereuse iniquité.	Un groupe de travail est actuellement en cours au sein de la DRH-MD dirigé par SDFM concernant les droits des militaires réformés afin de faire évoluer le mandat de la commission de réforme des militaires (CRDM) pour une meilleure prise en compte des droits des militaires reconnus inaptes (avec notamment les emplois réservés, PMI, fonds de prévoyance).
20_07	244	68	Dans la continuité du « plan famille », n’appliquer aucune condition d’âge à la réversion d’une pension militaire au conjoint survivant, quelles que soient les circonstances du décès du militaire.	2020	14	Pensions militaires de retraite	Ainsi que le relève le Haut comité, les exigences de disponibilité et de mobilité inhérentes à l’état militaire ont un impact significatif sur les carrières professionnelles des conjoints de militaire. Ces derniers ont en effet souvent des parcours professionnels fragmentés et des revenus d’activité ou de remplacement altérés en conséquence. Le droit en vigueur applicable aux militaires prévoit que les ayants cause de militaire bénéficient d’une pension de réversion sans condition d’âge, quel que soit la cause de ce décès. Le ministère des Armées, très engagé sur le soutien des familles des militaires, souhaite que perdure cette garantie pour les conjoints de militaires de bénéficier d’une retraite de réversion sans condition d’âge, quelles que soient les circonstances du décès du militaire, en compensation des sacrifices consentis pour accompagner et soutenir leurs conjoints ayant opté pour le métier des armes et ses servitudes.	Cette recommandation est intimement liée à la réforme pour un système universel des retraites qui est pour le moment suspendue. La gendarmerie souhaite comme les autres FAFR et la DRHMD, au demeurant chargée de préserver et défendre les intérêts de la communauté militaire dans le cadre de cette réforme, conserver les dispositions applicables à ce jour en matière de réversion. Cela revient à permettre notamment aux conjoints survivants de percevoir une pension militaire de retraite de réversion immédiatement quelles que soient les circonstances du décès du militaire et pas uniquement pour les militaires décédés en service, contrairement à ce que le projet de loi du 3 mars 2020 relatif au SUR prévoit à ce stade.

20_08	245	74	Mesurer tous les impacts sur le système de rémunération des militaires d'une réforme des retraites.	2020	14	Pensions militaires de retraite		Le potentiel futur système universel de retraite constitue un changement majeur en matière de calcul des droits à retraite qui deviendront proportionnels aux points acquis durant la carrière. Cette acquisition sera, pour l'essentiel, fonction de la rémunération via l'application d'un taux de cotisation à une assiette de rémunération plafonnée. Cette réforme emportera donc des conséquences sur la rémunération des assurés, notamment des militaires, pour qui l'assiette de cotisation, aujourd'hui basée sur la seule solde indiciaire brute, intégrera demain les primes et indemnités brutes perçues. À taux de cotisation inchangé, la perte de pouvoir d'achat induite par la réforme sera d'autant plus élevée que les primes et indemnités perçues le sont. Ayant conscience de cet écueil, le projet de loi prévoit un étalement sur dix-huit ans pour atteindre le niveau de charge incombant au militaire, l'Etat assumant la part complémentaire pour que les droits acquis demeurent inchangés. La perte susmentionnée n'est pas abaissée mais sera, par cette disposition, étalée entre 2025 et 2043. Fort de la connaissance de ce dispositif, il appartient maintenant au ministère des Armées, comme le propose le HCECM, de mesurer l'impact de cette réforme sur le système de rémunération des militaires pour en connaître tous les effets. De même, ce changement de méthode de calcul des droits implique que toute réforme du système de rémunération doive également s'analyser à l'aune du futur dispositif de retraite. Enfin, il convient de rappeler qu'au stade où en était la réforme, le ministère des armées n'avait pu obtenir aucune clarification sur la part des cotisations supplémentaires ou complémentaires qui serait effectivement assumée par la solidarité nationale et non par le budget de la défense.		Cette recommandation est intimement liée à la réforme pour un système universel des retraites qui est pour le moment suspendue. En premier lieu, il est à noter que, dans le cadre de cette réforme et en dépit d'une transmission des données et parcours de carrière bien en amont, le HCR n'a pas été en mesure de fournir les résultats des simulations au MINARM et à la DGGN. En second lieu, mesurer justement l'impact d'une éventuelle réforme des retraites sur le système de rémunération des militaires nécessite que ce dernier, actuellement en cours de refonte très importante par la voie de la NPRM, soit consolidé.
21_01	246	86	Constatant l'insuffisance des indicateurs actuels, qui ne permettent pas de disposer d'une vision complète des résultats obtenus en matière de transition professionnelle, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux en vue d'examiner la pertinence des indicateurs existants, d'en concevoir d'autres, et plus généralement à mettre en place une véritable démarche d'évaluation de la politique de transition professionnelle au regard de ses objectifs.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	La réévaluation des indicateurs existants et la conception de nouveaux indicateurs à même de mieux rendre compte de la performance de la politique ministérielle de reconversion sont au cœur des travaux actuellement menés par Défense mobilité (DM) dans le cadre de sa transformation. L'insuffisance actuelle sera peu à peu comblée tout au long de l'année 2022 avec le déploiement du nouveau système d'exploitation des données. Cette mise en œuvre permettra notamment de définir de nouveaux outils de pilotage permettant d'évaluer de manière plus précise certains dispositifs mis en place (formations et prestations pour accès à l'emploi), d'obtenir une information sur le coût moyen du militaire accompagné par DM, mais aussi d'optimiser le suivi des dépenses engagées au titre de la reconversion (dépenses actives permettant d'aider les militaires quittant l'institution à trouver un emploi : conseil, formation, orientation... ; dépenses passives liées à l'indemnisation du chômage). Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous faire un point sur l'état actuel de ce dossier dans le cadre de la transformation de Défense mobilité. La satisfaction des bénéficiaires, candidats et employeurs, et sa mesure constituent un axe d'effort de DM. En 2021, DM a mis en place de nouveaux indicateurs de performance sur la base des travaux conduits par l'équipe projet « transformation numérique » et les bureaux métiers. Initialement caractérisés par une mesure de la performance sur douze mois glissants reposant sur la base d'une cohorte « utile », ces indicateurs ont été partiellement revus au premier semestre 2022 afin de mieux rendre compte de l'efficacité de la politique de reconversion. Ils se caractérisent désormais par une mesure de la performance sur la base d'une année civile avec évaluation trimestrielle, pour une corrélation optimale avec l'annualité du cycle budgétaire. Toutefois, en raison du report du déploiement du nouveau système d'information PEC@SE ainsi que des systèmes qu'il alimente, et compte tenu de leurs évolutions successives, la conception de l'outil de restitution des indicateurs existants et de ceux à venir est elle-même reportée. Question octobre 2023 merci de nous faire un nouveau point sur l'état de ce dossier. En 2023, dans le cadre des travaux du projet annuel de performance (PAP) 2024, l'indicateur de performance « taux de reclassement des militaires » a été redéfini. Il porte désormais sur une période de douze mois après la radiation des cadres (contre six mois auparavant) pour mieux appréhender le temps des formations proposées aux militaires accompagnés. Par ailleurs, la conception de l'outil de restitution des indicateurs existants et à venir se poursuit. En parallèle et conformément aux conclusions du Conseil d'orientation de Défense mobilité (1 mars 2023), des travaux ont été lancés avec les DRH des forces armées et formation rattachées (FAFR) pour mettre en cohérence les indicateurs de la politique de reconversion avec les objectifs RH portés par la LPM (à titre d'exemple, la redéfinition des « départs utiles » à l'institution). La prise en compte du réengagement des candidats accompagnés est désormais une composante de la priorité donnée à la fidélisation. Défense mobilité veille également à prendre en compte les évolutions des indicateurs de performance des acteurs de l'écosystème de l'insertion dans l'emploi et de la formation professionnelle (France compétences, France Travail). Question octobre 2024 Merci de nous faire un point de situation des outils de restitution ainsi que des travaux lancés avec les DRH des forces armées et formations rattachées suite au conseil d'orientation du 1er mars 2023. La démarche d'évaluation de Défense mobilité (DM) repose sur les outils de transformation digitale : le SI « PEC@SE », outil métier	4	La gendarmerie édite chaque année un bilan reconversion sur la base des données statistiques issues du SIRH Agorh@ et des données chômage. Ce bilan permet notamment de donner : - le nombre de militaires informés/accompagnés ; - le nombre de militaires reclassés ayant sollicité la chaîne reconversion par corps/ par secteur (privé/public)/ par zone géographique ; - les domaines dans lesquels se reconvertissent les militaires ; - le nombre de congés reconversion et leur efficience ; - les accès à la fonction publique ; - les coûts de la chaîne et du chômage. La difficulté est que l'efficacité d'une politique de reconversion ne peut s'apprécier sur le seul critère de l'accès rapide à l'emploi. Trop de facteurs échappent à la gendarmerie (vitalité du marché de l'emploi, règles d'indemnisation du chômage, absence de retour des militaires reconvertis..). Toutefois, des travaux vont être menés afin d'examiner la pertinence des indicateurs en place. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous communiquer les résultats de ces travaux. En 2022, les travaux menés ont principalement consisté en la mise en place d'un outil de suivi des GAV intégré au SIRH visant à : - mieux les identifier notamment lors de leurs différentes mutations ; - les convoquer automatiquement aux entretiens entre le 11ème et le 18ème mois de service ; - mesurer le taux de reclassement des GAV. Ces indicateurs peuvent être déclinés, au besoin, au niveau régional et au niveau national. Pour l'instant, les données chiffrées sont extraites par le bureau de la reconversion et de la transition professionnelle, mais l'objectif à terme est de rendre les régions autonomes dans l'extraction des données Recommandation réalisée par la DGGN et ne nécessitant pas de la conserver ouverte.

21_02	247	87	Le HCECM recommande d'ouvrir davantage le conseil d'orientation de Défense mobilité à des représentants du monde de l'entreprise (y compris les PME et ETI), des fonctions publiques hospitalière et territoriale et de la DGAFP.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	L'ouverture de DM vers le monde de l'entreprise, des associations et des fonctions publiques est déjà mise en œuvre de manière régulière hors du conseil d'orientation (COR). Le ministère des Armées considère que le COR, qui est présidé par le DRH-MD et qui comprend des représentants des états-majors, directions et services, n'est pas le bon échelon en l'occurrence. Cette instance est le lieu où est appréciée la capacité de DM à accompagner la manœuvre RH des forces armées et formations rattachées (FAFR), qui y expriment leurs besoins et leurs attentes. Afin de formaliser davantage ces échanges, la réactivation du conseil des experts de DM semble être la solution la plus adaptée. Questions septembre 2022 Qu'en est-il de la réactivation de ce conseil des experts ? La piste d'une réactivation du conseil d'experts n'a finalement pas été privilégiée, DM préférant axer ses efforts sur l'amélioration continue et la densification de ses échanges avec les représentants du monde de l'entreprise, des associations et des fonctions publiques. Ces échanges ont lieu à travers plusieurs types d'événements comme les forums emploi régulièrement organisés par les antennes de DM, qui accueillent les employeurs publics, privés et associatifs). DM a conclu des partenariats avec plus de trente entreprises et organisations partenaires. Le Comité de Liaison Défense du Mouvement des entreprises de France - MEDEF (CLD MEDEF), qui est décliné dans chaque région, tient une place importante. C'est un organe de coopération entre le MEDEF et le ministère des Armées. Il est destiné à développer leurs relations dans un champ d'action très large et présentant des enjeux importants : la mobilité du personnel militaire, et par voie de conséquence le placement des conjoints, vers les entreprises, la promotion de la réserve opérationnelle et citoyenne, l'innovation, l'investissement et la base industrielle de défense. Quant aux liens avec la fonction publique, ils sont matérialisés à travers l'outil d'orientation des militaires dans la fonction publique (GERES V2) et par les relations établies avec le réseau de la plate-forme des ressources humaines (PFRH) animées fonctionnellement par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Par ailleurs la convention de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) avec la fonction publique territoriale est en cours de révision. C'est à travers ces actions communes organisées avec les employeurs ou les évènements mis en place que DM poursuivra son ouverture vers le monde de l'entreprise, des associations et des fonctions publiques. Par ailleurs, le projet de conception et de mise en œuvre d'un « Lab des transitions professionnelles », rassemblant chercheurs et praticiens du secteur public et privé doit également concourir à l'amélioration continue de ces pratiques (accompagnement des transitions, relations avec les employeurs). Question octobre 2023 Merci de nous faire un état des lieux de la convention FNCDG ainsi que du "Lab des transitions professionnelles" La convention de coopération entre la FNCDG et le ministère des Armées, représenté par Défense mobilité (DM), a été conclue le 10 décembre 2020 pour une durée de 3 ans renouvelable « sur décision expresse des représentants de DM et des instances de la FNCDG ». Cette convention vient d'être renouvelée. Cet accord de coopération vise un double objectif. - d'une part, favoriser le recrutement dans la fonction publique territoriale des candidats accompagnés par Défense mobilité en faisant mieux connaître auprès des centres de gestion (CDG) et des recruteurs territoriaux son offre de service gratuite à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement ; - d'autre part, répondre aux besoins en compétences exprimés par les collectivités territoriales via les CDG. En effet, la mise en œuvre par DM des dispositifs d'orientation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi doit permettre aux CDG	NON CONCERNÉ	
21_03	248	88	Le HCECM recommande de mettre en place une instance de pilotage de la transition professionnelle au sein de la gendarmerie intégrant des représentants du monde de l'entreprise et de la fonction publique.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées		NON CONCERNÉ	5	Dans le cadre de la transformation de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale, une réflexion a été menée sur la nature des missions du BVTP chargé du pilotage de la transition professionnelle en gendarmerie nationale. Depuis 2020, le BVTP s'est recentré sur des missions d'administration centrale et a donné une nouvelle dimension à ses actions de communication en consolidant sa relation auprès des employeurs. Ces réformes permettent au BVTP d'être identifié comme un acteur d'une administration centrale, au même titre que les opérateurs de la reconversion au MINARM et au MININT. Ainsi le BVTP assure les missions de pilotage, de veille, de coordination et d'expertises techniques auprès des formations administratives gendarmerie. Il est l'interlocuteur unique de Défense mobilité, de la Commission Nationale d'Orientation et d'Intégration, de la direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLP AJ), de la commission de déontologie, du comité de défense du MEDEF et de l'office national des anciens combattants et victime de guerre (ONACVG) s'agissant des processus d'accompagnement des blessés. Il est également le partenaire des grands employeurs nationaux (ex : SNCF, AXA, ORANGE) pour mettre en œuvre une stratégie de prospection active et ciblée au niveau national. Toutefois, contrairement au MINARM, aucun conseil d'orientation n'est mis en place. Afin de répondre aux préconisations du HCECM, un conseil d'orientation composé du : - sous-directeur de l'accompagnement du personnel ; - de représentants du BVTP ; - de représentants des gestionnaires ; - d'ambassadeurs (anciens gendarmes reconvertis) ; - de réservistes citoyens (représentants du monde civil) peut être mis en place en 2022/2023 afin de rendre un avis sur les orientations générales de la politique de reconversion en examinant notamment le bilan des réalisations et la performance du dispositif. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous communiquer les actions réalisées en ce sens. En 2022, les représentants de la chaîne reconversion et des gestionnaires se sont réunis à plusieurs reprises pour évoquer les orientations à privilégier, dans un contexte RH contraint : objectifs de recrutements élevés suite à la signature du protocole LOPMI, hausse des départs de l'Institution. Ces réunions ont permis de préciser les orientations en termes de politique de reconversion, afin de concilier accompagnement du personnel et objectifs de performance. Ainsi, les profils cibles à accompagner ont été redéfinis et étendus aux orphelins et aux conjoints. Suite à ces réunions, les conditions d'éligibilité aux dispositifs de reconversion ont également été précisées par le biais d'une note express. Ces travaux doivent se poursuivre en 2023 réunissant des acteurs de la chaîne reconversion, des gestionnaires et des représentants du monde du privé. Question octobre 2023 merci de nous faire un état des lieux des actions réalisées Dans un contexte RH sensible (objectifs de recrutements élevés et hausses des départs de l'Institution), les conditions d'éligibilité

21_04	249	88	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.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	1	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 existant peu 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, cet coopération approfondie pourra être effective à compter du 1er janvier 2023. Question septembre 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 octobre 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 1 1 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 octobre 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 2ème avenant jusqu’au 31 décembre 2024. La signature de la		NON CONCERNÉ
21_05	250	89	Le HCECM recommande de renforcer le lien et multiplier les actions entre, d'une part, les antennes de reconversion et les autorités militaires locales, et d'autre part, entre ces derniers et le monde civil (entreprises, associations professionnelles, associations d'aide à la reconversion des militaires, délégations CNFPT, Pôle emploi...).	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	Le renforcement des pratiques de collaboration entre les antennes de reconversion et les autorités militaires locales est depuis des années un axe d’effort de DM afin d’améliorer la captation des militaires avant leur départ. Ces liens existent au niveau des pôles et antennes de reconversion mais sont hétérogènes selon les territoires, d’autant plus qu’aucun objectif de reconversion ne pèse sur le commandement de proximité (à la différence de la fidélisation). Cet axe d’effort est régulièrement abordé avec les armées dans le cadre des réunions bilatérales. Par ailleurs, DM répond favorablement à l’ensemble des sollicitations des officiers généraux des zones de défense et de sécurité (OGZDS) visant à la promotion des relations des autorités militaires locales avec le monde de l’entreprise. Dans ce cadre, DM a notamment co-organisé des colloques en région avec le MEDEF et les OGZDS au profit de la reconversion des blessés.		NON CONCERNÉ

21_06	251	90	Le HCECM recommande de poursuivre, en particulier dans les spécialités en tension, la formalisation de conventions avec des entreprises permettant de réguler les flux de départs à la satisfaction des armées comme des futurs employeurs.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	Dans le cadre de leur dialogue bilatéral, DM et les DRH des armées sont convenus de la nécessité d’éviter la multiplication au sein du ministère de conventions avec la même entreprise. Une étude fine devra déterminer les métiers en tension concernés, les critères à appliquer, ainsi que la détermination des entreprises entrant dans ces conventions. En outre, DM pourra intégrer les besoins spécifiques des armées lors du renouvellement des conventions. Ainsi, la Marine nationale pourra faire valoir ses intérêts, telles que celles passées avec Air France et Dassault, de manière à ne pas être lésée par certains débauchages. A contrario, s’il est exact, ainsi que le souligne le HCECM, que les officiers des corps de l’armement bénéficient d’une forte capacité à se reconvertir dans l’industrie ou l’administration, il convient de préciser que la DGA ne souhaite pas de formalisation au moyen d’une convention de régulation. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous faire un point sur les résultats de l'étude réalisée. Dans un contexte d’amélioration générale du marché de l’emploi, de tensions corrélatives sur certains emplois et pour tenir compte des besoins spécifiques de chaque force armée et formations rattachées (FAFR), DM a estimé plus opportun d’opter pour une réalisation systématique et prolongée dans le temps d’études ciblées, au lieu d’une seule étude globale circonscrite à une période déterminée. En effet ces études instaurées par DM permettent d’affiner (examen des métiers en tensions, critères de sélection des candidats, etc.) l’ajustement préalable de chaque convention de partenariat au plus juste besoin de chaque DRH d’armée. Ce bilan systématique a été intégré par DM dans une note du 27 août 2021 relative à la stratégie relation employeurs 2021-2022 ainsi que dans le nouveau processus interne d’accompagnement vers l’emploi dénommé « OPS 1 » déployé en 2022. Ce processus prévoit notamment dans une procédure intitulée « Conception des partenariats nationaux » une consultation préalable des armées « avant tout rendez-vous avec une entreprise susceptible de recruter des militaires aux compétences critiques en gestion ». De plus, après ce rendez-vous avec un employeur, une fédération ou une association professionnelle, une phase d’expérimentation est mise en place, d’une durée minimale d’un an, afin de confirmer ou d’infirmier pour DM la pertinence de signer une convention de partenariat, en fonction de la corrélation existant entre les besoins en recrutement du recruteur et les projets professionnels des candidats. Dans le cas particulier d’employeurs ayant des besoins en recrutement qui toucheraient les compétences critiques des militaires, des procédures de travail tripartites peuvent être initiées, telles que celles mises en place entre Naval Group, la DPMM et DM.		NON CONCERNÉ
21_07	252	91	Afin d’améliorer l’accompagnement des militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services, le Haut Comité recommande : - d’intensifier le développement des actions d’information ; - de proposer systématiquement aux militaires qui ont décidé de quitter l’institution, avant leur départ, de prendre contact avec Défense mobilité.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	Les militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services constituent une population volatile, dont la décision de départ peut être prise très rapidement avec un faible préavis, ce qui rend difficile l’organisation d’un rendez-vous auprès des conseillers en transition professionnelle (CTP) de DM. Par ailleurs, une ancienneté de service de moins de 4 ans ne permettant de bénéficier que d’un accompagnement limité, l’attrait pour ce RDV est généralement perçu comme secondaire. Enfin, dans cette tranche, les militaires réformés ou radiés pour mesures disciplinaires représentent un volume important (60% en 2019) qui, pour l’essentiel, quittent l’institution sans avoir été revus avant leur départ. Néanmoins, un renforcement des dispositifs d’information en lien avec les armées pourra être systématisé, à travers le passage par le CTP dans le cadre du circuit départ mais aussi directement auprès des bénéficiaires militaires et des conjoints via des courriers, une présence dans les espaces Atlas et une meilleure visibilité sur le portail Euréka. A cet égard, il convient de signaler qu’une étude pilotée par DM doit présenter au DRH-MD, au cours du premier semestre 2022, des propositions visant à améliorer l’accompagnement des militaires quittant les forces armées avant 4 ans de services. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous faire un retour sur cette étude. En 2021 DM a engagé des travaux visant à identifier les freins à la captation des militaires du rang (MDR) de moins de 4/5 ans de service (catégorie la plus exposée au chômage par manque de qualification), afin d’améliorer l’offre de service et la performance de l’agence. Ces travaux ont abouti à plusieurs propositions formulées par des acteurs internes et externes du réseau de DM, dont les DRH d’armées, afin de contrer l’importante attrition de ces militaires durant leur parcours d’accompagnement par DM (44 % en 2018 et 50 % en 2019). Parmi les propositions, deux sont actuellement appliquées par DM : - Informer les cadres de l’armée de Terre (AT) sur la reconversion en écoles de formation et/ou d’application (intervention dans les cours de gestion RH à Coëtquidan pour les futurs commandants d’unités) : une information destinée aux futurs chefs de corps permet de faire connaître la mission de DM, mettant ainsi l’accent sur les prestations d’accompagnement accessibles au MDR de moins de 4/5 ans de services. Cette action favorise également une meilleure perception de DM par ces cadres afin que ce service renforce son rôle d’appui à la fidélisation des MDR. Une information DM est systématiquement faite lors des journées de présidents de catégorie de l’AT. - Poursuivre le travail relationnel et de représentation auprès des chefs de corps, des commandants d’unités et des responsables RH, afin de les encourager à associer DM à leur manœuvre RH de fidélisation. Une proposition est à mettre en œuvre : envoyer un courrier d’information sur la reconversion aux MDR identifiés comme partants six mois avant la date de leur départ de l’institution, pour les sensibiliser individuellement. L’effectivité de cette mesure dépendra de l’exhaustivité du recensement des partants, qui ne sera assurée qu’à compter du déploiement du prochain SIRH ministériel.	4	Pour les gendarmes adjoints volontaires quittant l’institution avant 4 ans de services, la gendarmerie nationale a mis en place un parcours spécifique d’accompagnement, qui passe notamment par une information sur la reconversion obligatoire entre le 11ème et le 18ème mois de présence, soit au plus tard 6 mois avant la fin du premier contrat. L’objectif fixé par la gendarmerie est la captation de 100 % des GAV. Afin d’atteindre cet objectif, la gendarmerie a décidé d’intensifier sa communication digitale en les ciblant directement : - refonte des sites intranet et internet ; - création d’un # sur instagram afin de les fédérer ; - création de motion design, de vidéos portraits mettant en avant d’anciens GAV reconvertis... Pour les autres corps, des travaux sont en cours pour étudier la faisabilité d’une information automatisée lors de la demande de radiation des contrôles à partir du SIRH Agorha.

21_08	253	93	Le Haut Comité recommande un recours aussi large que possible, dans les actes de commande publique du ministère des armées et aussi dans tous les autres ministères, de la clause contractuelle sociale, en rappelant dans les appels d'offre qu'elle peut notamment bénéficier aux militaires blessés. L'État pourrait également engager une action à destination des collectivités territoriales pour inciter celles-ci à insérer dans leurs marchés les mêmes clauses.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	La clause contractuelle sociale se développe au rythme du renouvellement des marchés. C'est un levier notamment pour mettre en place des stages de découverte de 1 à 3 mois, voire des recrutements. Pour autant, si les entreprises concernées ont en 2021 proposé des stages, les militaires blessés approchés les ont pour l'instant majoritairement déclinés. Il y a pour le moment peu d'adéquation entre les profils des militaires blessés et les offres de stages. Par ailleurs, DM sensibilise déjà les collectivités territoriales au recrutement des militaires blessés par le biais des dispositifs dérogatoires (emplois réservés ou L. 4139.2). Un guide a été rédigé à cette intention dans le cadre du plan d'action ministériel 2019-2022 relatif au parcours de rétablissement du militaire blessé psychique.	4	Les clauses sociales sont possibles dans les marchés. Les critères sociaux, comme l'insertion professionnelle, peuvent être employés dans la commande publique s'ils sont en lien avec l'objet du marché ou avec les conditions d'exécution de celui-ci. En l'espèce, la clause du blessé peut être considérée comme une considération sociale du marché, le formulaire PLACE permet de cocher « autre considération ».
21_09	254	94	Le Haut Comité, constatant la faiblesse du recrutement des militaires blessés dans les administrations, recommande d'observer attentivement la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense issue de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 à l'égard des militaires blessés afin de l'évaluer au regard de l'objectif prioritaire que constitue la reconversion des militaires blessés.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	L'ensemble de la procédure relative aux emplois réservés est assuré depuis le 1er janvier 2021 par l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) en vertu d'un protocole d'accord avec DM et la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN). Le ministère des Armées observe attentivement la mise en œuvre de ce nouveau dispositif au regard de l'objectif prioritaire de reconversion des militaires blessés et n'exclut pas d'étudier, le cas échéant, une possibilité de refonte législative et/ou réglementaire du dispositif pour le rendre plus efficient. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous communiquer un premier bilan chiffré du dispositif mis en oeuvre depuis 2021. La mise en œuvre en 2021 du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense conduit à dresser un meilleur constat que celui établi en 2020. En effet, les recrutements des militaires blessés réalisés via le dispositif des emplois réservés sont en nette progression en 2021 : 28 militaires blessés ont été recrutés via ce dispositif contre 11 seulement en 2020 (ce recensement ne prend en compte que les militaires blessés pour lesquels l'ONAC-VG a reçu un arrêté d'intégration de la part de l'administration qui les a recrutés). Parmi ces 28 recrutements, le service des ressources humaines civiles (SRHC) en comptabilise 9 au sein du ministère des Armées (soit 82% des recrutements ministériels en L4139-3). Cette progression générale du nombre de reconversions réussies parmi les bénéficiaires du dispositif des emplois réservés met en évidence le déploiement progressif et encourageant de la réforme de l'article L.4139-3 du code de la défense.	4	La prise en compte par la chaîne reconversion des populations de gendarmes blessés est une priorité afin de permettre aux militaires de de trouver une nouvelle voie professionnelle source d'épanouissement. Lorsqu'un militaire est blessé et amené à envisager une reconversion, la sécurisation de son parcours de transition professionnelle fait l'objet d'une prise en compte individualisée. Le militaire blessé peut bénéficier de toutes les prestations proposées par la reconversion à savoir l'information, l'orientation, la définition du projet professionnel, l'accès aux secteurs privés par le biais des périodes de reconversion ou au secteur public par le biais des emplois réservés (L4139-3 du code de la défense). Une information spécifique sur les emplois réservés est faite par le conseiller en emploi lors de l'entretien avec le militaire. La mise en relation avec l'ONACVG est également assurée. La modernisation de la stratégie de communication engagée par le bureau de la valorisation de la transition professionnelle (intranet/internet/digital/événementiel) va permettre également une diffusion plus importante de l'information. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous communiquer un premier bilan chiffré du dispositif mis en oeuvre depuis 2021. Suite aux mesures au cours de l'année 2021, 24 militaires de la gendarmerie nationale (17 sous-officiers et 7 gendarmes adjoints volontaires) accompagnés par la chaîne reconversion et ayant fait état de leur inaptitude ont bénéficié d'un reclassement en dehors de l'institution. Depuis le début de l'année 2022, on en dénombre 18.
21_10	255	95	Le HCECM recommande de mettre en place un groupe de travail « fonction publique-ministères des armées-ministère de l'intérieur » avec pour objectif de faciliter davantage l'accès des militaires aux fonctions publiques civiles, notamment dans le cadre du dispositif de l'article L4139-2.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées		Le HCECM recommande la mise en place d'un groupe de travail (GT) « fonction publique-ministère des Armées-ministère de l'Intérieur » qui pourrait notamment étudier l'ouverture d'une voie d'accès spécifique aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme ». L'idée d'assurer un continuum entre le parcours du militaire au sein des Armées et dans la « fonction publique en uniforme » repose sur l'idée que les militaires représentent une solution aux problématiques de recrutement dans les corps de la police nationale et de l'administration pénitentiaire. Sur ce point, il convient de souligner que les militaires en reconversion s'orientent peu vers la « fonction publique en uniforme » car le choix de l'affectation n'est pas garanti ; les besoins se concentrent en effet souvent sur la région Île-de-France, jugée peu attractive, une scolarité est souvent nécessaire et, de manière générale, les contraintes liées à l'exercice de ces métiers sont souvent incompatibles avec les raisons pour lesquelles les militaires ont quitté le ministère des Armées. Les volumes de reclassements effectués dans la « fonction publique en uniforme » par la voie de l'article L. 4139-2 montrent sans ambiguïté que la difficulté ne provient pas du nombre de postes offerts mais du manque d'attractivité de ces postes aux yeux des militaires en reconversion. Le ministère des Armées estime que l'effort principal doit aujourd'hui porter sur l'optimisation des intégrations dans la fonction publique territoriale (FPT). A cet égard, DM accompagne des candidats qui souhaitent majoritairement se positionner sur des postes au plus près de leur zone de repli ou de leur domicile familial, qui se trouvent essentiellement dans la FPT. Compte tenu des besoins en compétences qui vont émerger au sein de la FPT dans les prochaines années, notamment dans les filières techniques (en raison du renouvellement des compétences liées à l'évolution de la pyramide des âges), DM devra être en capacité de valoriser ces opportunités ; c'est d'ailleurs l'objet des partenariats et des échanges en cours ou à venir (Fédération nationale des centres de gestion et Association des maires de France). Aussi, dans ce contexte, la mise en place d'un GT « fonction publique - ministère des Armées - ministère de l'Intérieur » n'est pas opportune.		

21_11	256	96	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.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	1	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 L. 4139-2 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 septembre 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 R. 4139-11 pourrait intervenir dans le cadre de l'élaboration des décrets d'application de la future LPM. Question octobre 2023 L'article R. 4139-11 sera-t-il modifié dans son 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 L. 4139-2 du code de la défense. Les décrets d'application de cette loi n'ont donc pas vocation à traiter de ce sujet. Question octobre 2024 Quelles sont les modalités envisagées pour modifier l'article L. 4139-11 ? 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 L. 4139-2, dont la modification de l'article R. 4139-11.		NON CONCERNÉ
21_12	257	97	Dans la logique d'ouverture promue par la refonte des carrières des cadres supérieurs de l'État, le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers généraux (et certains officiers supérieurs) atteints par la limite d'âge, à travers : - 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.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	La mission pour le retour à la vie civile des officiers généraux (MIRVOG) a engagé un dialogue avec la mission cadres dirigeants du secrétariat général du Gouvernement et avec l'institut national du service public. Les premiers échanges ont consisté à valider le principe d'échanges de profils et de postes, sans flux encore généré à ce jour. La logique d'ouverture promue par la refonte des carrières des cadres supérieurs de l'Etat consiste à favoriser : - l'ouverture de la fonction publique à de nouveaux profils, notamment par la voie Talents : nouvelle voie d'accès à 6 concours de la fonction publique afin de permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique (lutte contre l'auto censure et diversification de la haute fonction publique) ; - la diversification des profils en favorisant la mobilité interministérielle et la mobilité inter versants de la fonction publique ; - la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la poursuite de l'effort afin de remplir les objectifs de la loi Sauvadet. La politique de l'encadrement supérieur au sein du ministère des Armées s'inscrit pleinement dans cette logique au profit de l'ensemble des cadres supérieurs et dirigeants du ministère, y compris les officiers. S'agissant plus particulièrement du vivier des cadres dirigeants de l'Etat, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) est notamment chargée de piloter le recrutement et la gestion de ce vivier. Ce vivier rassemble des cadres supérieurs ayant vocation à occuper à très court terme des emplois de directeur d'administration centrale, dans tous les ministères. Au 15 décembre 2021, 37 officiers généraux (y compris le service de santé des Armées, la direction générale de l'Armement et le contrôle général des Armées) sont membres du vivier. La moyenne d'âge de ces officiers généraux est de 54 ans. Ils en sortent automatiquement dès l'atteinte de la limite d'âge. Les officiers généraux qui ont été promus cadres dirigeants et ont atteint la limite d'âge rejoignent automatiquement la réserve de la République et sont, à ce titre, susceptibles d'être rappelés sur un poste de cadre dirigeant en cas de nécessité. Depuis plusieurs années, l'ambition de la mission cadres dirigeants consiste à rajeunir et à renouveler le vivier. Les cadres qui y sont inscrits depuis plus de 5 ans et qui n'auraient pas encore été nommés à un poste de directeur d'administration centrale doivent en être retirés, sauf cas particuliers dûment justifiés. Cette tendance sera confirmée cette année. Dans ce contexte de rajeunissement et de diversification des profils, et compte tenu de ses attributions de correspondant ministériel auprès de la mission cadres dirigeants, la DES apportera son appui à la MIRVOG dans ses contacts avec la MCD.	4	Cette recommandation ne relève pas de la compétence de la gendarmerie ; le HCECM est invité à se rapprocher du MINARM sur cette question, et plus précisément de la DIRDEF/MIRVOG (mission retour à la vie civile des officiers généraux) pour ce qui est des officiers généraux.

21_13	258	98	<i>Le Haut Comité recommande que la reconversion du militaire ne soit plus conçue uniquement comme une somme de dispositifs d'accompagnement qui sont mis en œuvre quelques mois avant le départ effectif du militaire, mais comme une action permanente menée tout au long de la carrière du militaire visant à valoriser le parcours effectué et à accroître son « employabilité ». Cette action doit impliquer le militaire lui-même, son commandement et le dispositif de formation.</i>	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	4	Le ministère des Armées a d’ores et déjà pris des mesures dans le sens d’une reconversion conçue comme une action permanente menée tout au long de la carrière du militaire et visant à valoriser le parcours effectué ainsi qu’à accroître son employabilité. Ainsi, l’Armée de l’Air et de l’Espace conduit par exemple son évolution permanente à travers le lancement du projet de transformation RH DRHAAE 4.0 dont l’un des axes est de placer l’aviateur au cœur de son parcours, avec notamment le projet de SI d’aide à la gestion des carrières et des compétences EPerVIER (espace personnel de valorisation individuelle des expériences réalisées), qui est un outil d’auto déclaration de compétences et de parcours en production depuis octobre 2019. En permettant aux aviateurs de valoriser eux-mêmes leurs parcours tout au long de leur carrière, cet outil amène à la fois le gestionnaire à optimiser les compétences des aviateurs et aux aviateurs de retranscrire plus facilement leur parcours pour une éventuelle reconversion. Cette démarche correspond également à celle que met en œuvre la DGA pour l’accompagnement des officiers des corps de l’armement dans leur parcours professionnel afin de garantir leur employabilité tout au long de leur carrière, en cohérence avec les missions confiées. Cet accompagnement est en cohérence avec celui existant dans de nombreux secteurs d’emplois, relevant de l’administration ou du secteur privé, du fait de la nature des métiers et des compétences mises en œuvre au sein de la DGA. Aussi, grâce aux actions menées par DM en lien avec les armées, 131 titres du MINARM sont actuellement enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces titres sont tous accessibles après une formation, un parcours professionnalisant et par validation des acquis de l’expérience (VAE). Néanmoins, au-delà des outils mis à disposition des militaires et de la politique de responsabilisation des individus dans la gestion de leur parcours, incluant la préparation d’une éventuelle reconversion, les armées sont également confrontées à des problématiques de fidélisation et au besoin fondamental de satisfaire les besoins des employeurs. En tout état de cause, DM, qui dispose d’un pôle d’expertise dédié et structuré, doit garder un rôle central dans la reconversion des militaires, et ses actions doivent prendre le relais des gestionnaires d’active après que le militaire a quitté l’institution.	4	La DPMGN a entamé une vaste réorganisation consistant à transférer au commandement des écoles de la gendarmerie nationale, les missions d'ingénierie de formation et de recrutement. De ce fait, la DGGN se recentre sur le niveau stratégique des compétences. Le passage d'une logique de formation à une logique de compétences est amorcé et consistera à inscrire la formation, mais aussi l'expérience acquise, dans un référentiel de compétences. A terme, tout au long de sa carrière, le militaire pourra donc acquérir des compétences qui favoriseront son employabilité, tant en interne, vers des voies professionnelles ou des métiers insoupçonnés, qu'en externe, par exemple au moment de sa reconversion. Il convient toutefois de rappeler que les besoins en reconversion de la gendarmerie demeurent plus modestes que pour certaines armées.
21_14	259	98	<i>Le Haut Comité recommande de créer un outil, le livret d'employabilité du militaire dans lequel serait répertorié l'ensemble des formations / diplômes, expériences et acquis professionnels et savoir-faire acquis tout au long de sa carrière par chaque militaire.</i>	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	5	La mise en place du livret d’employabilité du militaire préconisé par le HCECM représenterait un outil supplémentaire, dans la mesure où les informations figurent déjà, au moins pour partie, dans les SIRH existant. Ainsi, pour la Marine, la FIM (fiche individuelle du marin), document produit par le SIRH RHAPSODIE, retrace les qualifications du marin tout au long de sa carrière. Pour l’armée de l’Air et de l’Espace, le SIRH ORCHESTRA intègre l’ensemble des formations suivies (validées officiellement), ainsi que l’évolution sur différents métiers et spécialités associées. Par ailleurs, l’outil EPerVIER est un livret de compétences personnel, individualisé et accessible à l’aviateur tout au long de sa carrière, au gestionnaire RH ainsi qu’au gestionnaire de filière ou de famille professionnelle, qui vient d’ores et déjà utilement compléter le SIRH. Les aviateurs sont fortement incités à enrichir EPerVIER tout au long de leur carrière, sur la base du déclaratif, étant précisé que l’objectif de cette base de données est d’optimiser l’employabilité de l’aviateur. Pour l’armée de Terre, ces données figurent déjà en grande partie dans le SIRH CONCERTO. De même, pour les officiers des corps de l’armement bénéficient déjà d’une très bonne employabilité dans les secteur public et privé. Du fait de leur parcours professionnel et de leur expérience avec le monde de l’industrie, ils décrivent naturellement dans leur curriculum vitae les compétences dont ils disposent et les responsabilités qu’ils ont exercées dans un langage et des termes pertinents pour les recruteurs. Cependant, il est désormais nécessaire de s’inscrire dans l’optique de la création d’un SIRH ministériel à l’horizon 2025-2026, ayant vocation à prendre en compte tous les agents du ministère comme indiqué lors du Comité ministériel d’investissement (CMI) du 8 octobre 2021. L’enjeu est celui de pratiques RH harmonisées. Les travaux de définition du périmètre fonctionnel de l’outil ont été lancés en novembre 2021 et seront soumis pour validation début avril 2022. Ainsi, la recommandation 21-14 pourra donc être analysée et expertisée dans le cadre des ateliers en cours en janvier 2022, visant à définir l’outil commun. Question septembre 2022 Merci de bien vouloir nous communiquer les conclusions des travaux menés en 2022. Les travaux en cours relatifs à l’expression du besoin fonctionnel du futur SIRH ministériel aboutissent, à ce stade, aux conclusions suivantes : l’agent devra pouvoir consulter l’offre de formation depuis un « espace agent », tout en étant en capacité, via cette interface, de faire acte de candidature ou être notifié de sa sélection pour des formations. Par ce truchement, il pourra prendre connaissance des notes, qualifications et diplômes attribués et éditer un passeport/livret de compétences actualisé.	4	La DPMGN a lancé un projet de refonte de la gestion des compétences. Une équipe projet réfléchit à définir le besoin fonctionnel d'un outil de gestion dans le SIRH connecté à un référentiel de compétences de la gendarmerie. Plus global qu'une gestion des formations, il permettrait de normer dans un même référentiel, les formations, les diplômes et l'expérience professionnelle ou extra professionnelle. Il est à noter que la gendarmerie possède un SIRH qui permet un traçage très efficace des qualifications suivies en interne. En outre, il permet déjà à chaque personnel d'entrer d'éventuelles formations complémentaires suivies hors de la gendarmerie. Le gestionnaire a accès à ces informations qui valorisent les parcours de chacun.

22_01	260	98	<i>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.</i>	2022	16	La mobilité des militaires	1	La situation relevée dans cette recommandation fait actuellement l’objet d’une réflexion dans le cadre de l’élaboration du plan Famille 2. question octobre 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 octobre 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 finance 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.	4	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 la recherche 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 assimilable 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 L. 4145-2 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 seul 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 octobre 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 :
22_02	261	98	<i>Le Haut Comité recommande d'adapter les politiques de gestion de ressources humaines et d'organisation de la mobilité en cherchant à mettre en œuvre les orientations suivantes :</i> <i>- privilégier une mobilité géographique en début de carrière ;</i> <i>- pour les sous-officiers principalement, privilégier ensuite une mobilité géographique qui décroît au fil de la carrière en favorisant une mobilité fonctionnelle ;</i> <i>- étendre le créneau d'arrêt des mobilités géographiques avant les limites d'âge/des services.</i>	2022	16	La mobilité des militaires	5	Avis favorable avec réserves. Le ministère des Armées partage le constat du HCECM sur le fait que les contraintes de la mobilité croissent avec l’âge. Il s’efforce de mettre en œuvre cette recommandation, dans toute la mesure possible, comme cela est précisé ci-dessous. Cela ne pose pas de problèmes à la DGA, qui construit des parcours professionnels conciliant les souhaits individuels et ses besoins en compétences pour réaliser ses missions. Sur les premiers postes, les ingénieurs de l’armement (IA) et ingénieurs des études et techniques de l’armement (IETA) sont préférentiellement envoyés dans les centres techniques hors de la région parisienne, afin d’asseoir un socle solide de compétences techniques. Par la suite les mobilités sont définies avec les agents, en tenant compte de leurs contraintes familiales. En outre, la DGA développe les dispositifs de travail hybride pour, le cas échéant et là où cela est faisable au regard des activités, faciliter les mobilités fonctionnelles qui doivent s’accompagner d’une mobilité géographique. Dans la Marine nationale (MN), cette recommandation est difficile à mettre en œuvre notamment pour les officiers. Les profils « dynamiques » sont soumis à des mobilités qui s’accroissent, parfois sous faible préavis. Les profils « experts » peuvent être appelés à servir en région parisienne, malgré un long temps passé en région, pour les besoins du service. Les solutions (téléactivité partielle, aide au célibat géographique) doivent être développées, notamment pour les officiers les plus anciens, logeant en Île-de-France ou dans des régions sous forte tension locative. Pour les officiers marins, la volonté de faire décroître la mobilité avec le temps de service se heurte à la localisation des postes de techniciens supérieurs (BS ou BM) de certaines spécialités, dont une grande partie est en dehors des principaux ports métropolitains de la marine. Aussi, une approche complémentaire consiste à suffisamment valoriser la mobilité pour qu’elle soit mieux acceptée. Dans la Marine nationale (MN), cette recommandation est difficile à mettre en œuvre notamment pour les officiers. Les profils « dynamiques » sont soumis à des mobilités qui s’accroissent, parfois sous faible préavis. Les profils « experts » peuvent être appelés à servir en région parisienne, malgré un long temps passé en région, pour les besoins du service. Les solutions (téléactivité partielle, aide au célibat géographique) doivent être développées, notamment pour les officiers les plus anciens, logeant en Île-de-France ou dans des régions sous forte tension locative. Pour les officiers marins, la volonté de faire décroître la mobilité avec le temps de service se heurte à la localisation des postes de techniciens supérieurs (BS ou BM) de certaines spécialités, dont une grande partie est en dehors des principaux ports métropolitains de la marine. Aussi, une approche complémentaire consiste à suffisamment valoriser la mobilité pour qu’elle soit mieux acceptée. Le service du commissariat des armées (SCA), de son côté, entretient son dialogue de gestion personnalisé et de proximité entre le gestionnaire et le commissaire géré. Ainsi, à l’occasion du dialogue de gestion annuel réalisé à travers la fiche de liaison et d’orientation (FIDELIO), les commissaires sont invités à exprimer quatre choix géographiques. Le taux de satisfaction (obtention de P1 à P4) est de 85 %. Si la mobilité géographique a augmenté sur la période 2014-2020 tant en raison des variations d’effectifs (déflation puis augmentation) que des réorganisations, les tendances n’ont globalement pas changé et les taux de satisfaction concernant le rapport desiderata et mutations géographiques apparaissent constants (64,7 % en 2021 pour le 1er vœu). Le métier de commissaire des armées se caractérise par une pluralité d’employeurs et de dominantes. C’est pour cette raison que les parcours sont croisés entre employeurs d’ancrage, interarmées et SCA d’une part, et des postes en province et en région Ile-de-France, d’autre part. En complément, la carrière donne lieu à l’acquisition de deux dominantes métiers. Dès lors, la multiplicité de ces facteurs rend délicat l’engagement sur des mobilités géographiques en début de carrière uniquement. S’agissant de la question des officiers proches des limites d’âge/des services, le dialogue de gestion direct entre les commissaires et leurs gestionnaires individuels est à souligner. Il permet ainsi, en fonction des aspirations professionnelles de ces derniers, de leurs attentes personnelles et des postes à responsabilités à honorer, de parvenir à une certaine lisibilité en termes de positionnement géographique en fin de carrière. Toutefois, il ne semble pas nécessaire de formaliser un créneau d’arrêt des mobilités géographiques avant les limites d’âge/des services. Pour le Service de santé des armées (SSA), sa politique actuelle de mobilité est essentiellement liée à l’accomplissement des parcours professionnels tout au long de la carrière. Le SSA doit toutefois veiller au juste besoin de mobilité sans mettre en difficulté l’accomplissement de ses missions. Il en est de même pour le Service de l’énergie opérationnelle (SEO), dont l’organisation et les effectifs réduits des formations d’emploi ne	4	Cette recommandation ne pourrait être déclinée au sein de la gendarmerie, dont les règles et le rythme des mobilités jalonnent les parcours de carrière des militaires, quels que soient leurs statuts respectifs, ont été construites afin de doter les unités opérationnelles des personnels et de l’encadrement nécessaires à l’exécution des missions propres à la gendarmerie. S’agissant des officiers : La mobilité, géographique et/ou fonctionnelle, découle du principe de disponibilité inscrit dans le statut général des militaires. Ce régime de mobilité géographique n’a pas vocation à être atténué en fin de carrière pour ce qui concerne les officiers, modulo la gestion régionalisée offerte aux officiers issus du rang, et le dispositif de cycle long géographique, autorisant deux affectations successives au sein d'une même aire géographique d'intérêt. S’agissant des sous-officiers : - En préambule il convient de rappeler que la mobilité des sous-officiers de gendarmerie sert à répartir les forces et les compétences sur le territoire et donc d’assurer l’encadrement et le bon fonctionnement des unités. Pour les sous-officiers de gendarmerie, elle n’est pas imposée et découle d’un choix du militaire (choix d’établir une fiche de vœux, choix de se porter candidat à l’avancement), sauf cas particuliers minoritaires (retour OM, postes à temps de présence, mutations d’offices) ; En début de carrière, la mobilité ne sert que la diversification fonctionnelle ou environnementale pour enrichir l’expérience du gendarme et développer ses compétences. Elle ne saurait être automatisée ni entreprise trop tôt ou trop régulièrement : d’une part, le métier de gendarme départemental nécessite aussi d’acquérir une bonne connaissance d’un territoire donné, d’une population, ce qui ne peut s’acquérir qu’avec le temps ; d’autre part, les contraintes du métier de gendarme mobile, déplacé plus de 200 jours par an hors de sa garnison, nécessite d’offrir, en contrepartie une certaine forme de stabilité résidentielle. Par ailleurs, les premières années de primo affectation servent également à valider le complément de formation des militaires, sous tutorat et à valider le passage de carrière, ce qui contrevient également à l’exigence d’une mobilité trop rapide. Enfin, les temps de présence exigés avant mobilité ne sont que de 3 ans et le temps moyen passé en primo affectation est inférieur à 5 ans. Les règles actuelles sont la déclinaison d’une politique RH globale qui place le militaire comme acteur principal de son parcours professionnel. La mobilité renouvelée, qui s’articule autour d’outils RH tels que la contractualisation, les permutations, la bourse à l’emploi, etc a pour objectif d’atteindre la meilleure adéquation entre temps de vie personnels et professionnels, les militaires pouvant éprouver de fortes contraintes à n’importe quelle période de leur carrière (emploi du conjoint, naissances, études, accompagnement d’un proche malade, etc…). Pour les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, l’élaboration d’un nouveau parcours de carrière renouvelé et l’affectation en primo-affectation dans des unités de terrain vont favoriser la mobilité géographique en début de carrière avec un temps de présence associé au lien au service (limité à 4 ans). - Au regard de l’implantation des unités et des résidences gendarmerie (4000), la grande majorité des mobilités fonctionnelles des SOG entraîne mécaniquement une mobilité géographique (changement de garnison/résidence). Il n’est donc pas possible de découpler les deux. Par ailleurs, les mobilités fonctionnelles, de par l’adaptation et l’effort de formation qu’elles induisent, doivent procéder de la volonté du militaire, et non d’un parcours systématisé, qui aboutirait plus largement à des échecs. Enfin, pour les grades terminaux, notamment atteints en fin de carrière, la mobilité liée à l’avancement est d’autant plus pertinente qu’elle facilite l’exercice d’un commandement crédible et équitable. En externe, elle garantit également la probité et la liberté d’action des

22_03	262	98	<i>Le Haut Comité préconise de limiter au strict nécessaire la mobilité géographique imposée dans le cadre de la formation, notamment :</i> - privilégier une mobilité fonctionnelle assortie d'une stabilité géographique en sortie des cours et stages ; - favoriser les formations à distance ; - privilégier les formations en plusieurs modules distincts plutôt que les formations longues.	2022	16	La mobilité des militaires	5	Avis favorable avec réserves. Le ministère des Armées s’efforce de mettre en œuvre les préconisations de cette recommandation dans toute la mesure du possible, ainsi que cela est illustré ci-dessous. Les campus numériques des différentes écoles de l’armée de l’Air et de l’Espace (AAE) permettent un large recours à la formation à distance. L’expérimentation en 2023 de la formation alternée (spécialité Cyber) sera étendue si elle est jugée fructueuse. Le SEO a déjà mis en place des formations sous forme de modules et travaille à développer la formation à distance. Pour la MN, il n’y a pas de mobilité géographique en sortie de stage. S’agissant des sorties de cours, la mobilité géographique, bien que limitée au strict nécessaire, reste forte dans certaines spécialités (en contrepartie, elle est faible dans le cadre du plan annuel de mutation - PAM). La direction du personnel militaire de la marine (DPMM) étudie actuellement la possibilité de réduire la mobilité contrainte en sortie de cours grâce à une sélection au titre d’un bassin d’emploi choisi par les marins (expérimentation sur certaines spécialités). En outre, les écoles de la MN développent une offre croissante de formations à distance. Enfin, la réforme de la formation continue modularisée (FCM) est un pilier de la réforme du modèle RH de la MN : elle prévoit des formations en modules distincts plutôt que des formations longues. S’agissant du SCA, dans le cadre des formations d’adaptation à l’emploi (FAE), les stages sont effectués avant prise de poste ou en début de poste. Les FAE sont par nature des formations plutôt brèves. L’objectif de modularité des formations est bien intégré par le SCA. Les formations d’une durée plus conséquente (plusieurs dizaines de jours) sont aussi régulièrement organisées en cycles, afin de limiter l’absence sur le poste à quelques jours (2-3) consécutifs. L’enseignement à distance (EAD) est aussi développé. Le SCA s’est doté, à titre expérimental, de sa propre plate-forme d’EAD, afin de développer les compétences métier. Dans cette logique, les clauses prévoyant le recours à l’EAD sont systématisées dans les marchés de formation. L’EAD est au surplus un impératif pour assurer la résilience de l’outil de formation. C’est d’ailleurs ce qui a pu être expérimenté et réalisé avec succès à l’occasion de la crise de la COVID 19. Néanmoins, les formations nécessitant un contrôle du geste métier ainsi que les formations visant au développement de compétences managériales ont vocation à privilégier des mises en situation en présentiel. Concernant les formations qualifiantes plus longues, elles sont à ce stade plutôt effectuées en part time, donc sur le poste. Une réflexion est en cours afin de réintroduire à terme des formations qualifiantes à temps complet, qui ne permettront pas nécessairement de faire coïncider lieux de formation et d’affectation. En effet, c’est la qualité de la formation qualifiante ainsi que son adaptation aux besoins du ministère qui primeront, et non la proximité géographique avec le poste tenu à l’issue. Dans le cadre du dialogue de gestion, une demande circonstancielle de maintien dans une zone géographique proche du lieu de cours ou de stage peut être envisagée. Enfin, dans la mesure où les centres de formation et de stages sont localisés sur des sites dédiés et identifiés, il est difficilement envisageable de privilégier et de favoriser systématiquement une mobilité fonctionnelle exclusive d’une mobilité géographique. Cette situation, quand elle sera possible, résultera essentiellement d’une opportunité de gestion, si un poste se libère, mais ne pourra pas constituer une condition préalable à la réalisation de la formation. Le SSA est, quant à lui, réservé sur les sorties de cours et stages, pour des populations spécifiques en forte tension (telles que les infirmiers de bloc opératoire ou infirmiers anesthésistes). La mesure préconisée par la HCECM peut heurter les besoins du service. Concernant l’AT, la stabilité géographique est recherchée malgré la mobilité fonctionnelle, de façon à coupler les deux. Cela ne concerne pas que les sorties de cours ou de stage. Dès que la mobilité fonctionnelle est permise sur le même bassin géographique, elle est systématiquement recherchée et accordée dès lors que les employeurs et les militaires y sont favorables. C’est en particulier valable sur les	4	S’agissant des officiers : Les mobilités géographiques liées à une formation sont cantonnées aux stagiaires EDG (30/an), certains CEST (5 à 10/an), et les scolarités d’un an au cycle long INSP (4/an). Le recours aux formations en part-time (ES2, CEST, IHEMI) assouplit l’exigence de mobilité géographique. Une grande majorité des stagiaires EDG est affectée sur la plaque parisienne à l’issue de la scolarité. Il en va de même pour les cursus CEST, lesquels connaissent une colocalisation des écoles de formation (écoles d’ingénieurs) et de leur affectation suivante au sein des grandes structures scientifiques (ST(SI)², PJGN, ComCyberGend), toutes localisées sur la plaque parisienne. Seuls les stagiaires qui suivent le cycle long INSP à Strasbourg connaissent une mobilité uniquement liée à cette formation. S’agissant des sous-officiers : Pour les sous-officiers de gendarmerie, les candidatures à des formations ne se font que sur la base du volontariat et la mobilité qui peut en découler ne concerne que certaines niches spécifiques : enquêteurs nouvelles technologies (Ntech), spécialiste montagne, motocycliste,... Le sous-officier qui y postule accepte le principe d’une mobilité géographique et fonctionnelle. Pour les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, la montée en compétence et le parcours de formation continue sont liés. Les stages de formations seront limités au BSS et BCS qui ne sont actuellement pas liés à une obligation de mobilité. Les personnels pourront suivre des formations diplômantes, participer à des stages ou des spécialisations « métiers » au travers de modules de formation à distance ou en présentiels qui seront limités à 3 mois. De manière générale, le recours à des outils de formation à distance (EAD) se développe au profit de l’ensemble de la population militaire.
22_04	263	98	<i>Le Haut Comité recommande de valoriser la mobilité, en particulier dans les régions les moins demandées, notamment par l’engagement d’une priorité accordée aux desiderata du militaire concernant son affectation ultérieure.</i>	2022	16	La mobilité des militaires	4	Avis favorable avec réserves. Cette recommandation est d’ores et déjà mise en œuvre dans toute la mesure du possible, c’est-à-dire lorsqu’elle ne se heurte pas aux nécessités. Le ministère des Armées n’est pas en mesure d’inscrire cette recommandation dans un engagement ferme. Dans le détail, le ministère des Armées souhaite mettre en avant les efforts accomplis. Au SEO, cette mesure est effective depuis plusieurs années pour la Guyane et elle a été renforcée dans le cadre du PAM 2023. Le SCA met également en œuvre cette recommandation à l’occasion du dialogue de gestion, sans que cela ne fasse toutefois l’objet d’un suivi formalisé (la fiche de liaison et d’orientation complétée annuellement ou lors de la tournée RH annuelle permet notamment des entretiens particuliers en région, en plus de ceux pouvant être ponctuellement organisés). Pour la MN, s’agissant des officiers mariniers, cette recommandation est déjà mise en œuvre : retour dans le bassin de prédilection après une affectation dans un bassin d’emploi non souhaité, assorti d’une durée d’affectation limitée à deux ans au lieu de trois. En complément, le dispositif de « parcours professionnel individualisé » permettant de proposer d’autres dispositions favorables à un marin en retour d’une affectation non souhaitée a été assoupli et renforcé depuis cette année. Mais, concernant les officiers, il convient de préciser qu’un engagement ferme et définitif, bien que recherché, ne peut être garanti. L’AAE met déjà en œuvre cette recommandation pour le "mandat Île-de-France". Ailleurs, la situation est contrastée selon les bassins d'employabilité correspondant à la spécialité détenue. L’AT, de son côté, s’est engagée depuis quelques années sur une visibilité accrue sur la mutation ultérieure. La systématisation de ce principe monte en puissance. Néanmoins, les desiderata peuvent entrer en contradiction avec les besoins de l’institution. Une plus grande individualisation du traitement des demandes par rapport aux besoins nécessite des moyens dont les gestionnaires ne disposent pas encore actuellement ; ils sont en cours de mise en place. À la DGA, il est systématiquement tenu compte des desiderata exprimés par les officiers. Le SID dialogue avec les intéressés mais n’est pas non plus en mesure de systématiser cette mesure.	4	S’agissant des officiers : L’acceptation des contraintes est un critère d’attention du gestionnaire lors de l’étude du projet de mobilité des officiers. En outre, le dispositif de contractualisation, dont le recours est marginal (5 à 15 officiers/an) permet de valoriser l’engagement des militaires volontaires pour honorer des postes durablement vacants dans certaines unités, le gestionnaire dispose de la faculté de formaliser par écrit un engagement à muter l’intéressé à sa demande, au terme d’un délai raisonnable, et sous réserve d’une manière de servir restée satisfaisante. S’agissant des sous-officiers : Divers outils, à la main du gestionnaire, s’inscrivent dans une dynamique de gestion renouvelée, plaçant le sous-officier de gendarmerie au cœur de son parcours de mobilité : la contractualisation ; la bourse aux emplois ; les sorties CEGN, CGOM ; le changement de subdivision d’arme (CSA) (ex : le militaire ayant servi dans certains territoires « non attractifs » peut avoir satisfaction dans ses choix vers un territoire plus « convoité » s’il le demande). Pour les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, dans le cadre de l’avancement renouvelé, il est prévu l’affectation sur des postes à pourvoir prioritairement avec une ouverture favorisée à l’accès au grade supérieur. Des ouvertures à la contractualisation existent sur certains postes ou dans le cas de gestions individualisées complexes.

22_05	264	98	Le Haut Comité recommande qu’au-delà d’un certain nombre d’années, 7 années par exemple, la direction générale de la gendarmerie nationale apprécie, sans se limiter à la seule manière de servir de l’intéressé, l’opportunité de prolonger de, par exemple, 3 années au plus la durée de commandement, et que la durée totale du commandement ne puisse dépasser une durée maximale, par exemple 10 années.	2022	16	La mobilité des militaires		NON CONCERNÉ	4	S’agissant des officiers : Les officiers ne sont pas concernés. Les temps de commandement, bien que flexibles, ne pouvant dépasser 4 ans, voire 5 ans, pour les officiers issus du rang ou cas particuliers. S’agissant des sous-officiers : Dans son dernier rapport, le HCECM cite les chiffres suivants (Tableau 4 - p.35) au 31/12/2021 □ 314 SOG commandent une unité élémentaire depuis plus de 7 ans et moins de 10 ans ; □ 153 SOG commandent une unité élémentaire depuis plus de 10 ans. La gendarmerie réaffirme qu’en termes d’organisation et de fonctionnement, seuls les commandants de COB et de BTA doivent être considérés comme positionnés sur des postes de commandement d’unités élémentaires. Les brigades de proximité, incluses dans le périmètre par le HCECM ne peuvent être considérées comme des commandements en titre au sein de la COB. Sur la base du référentiel de la gendarmerie, une minorité de SOG exerce un temps commandement au sein de la GD supérieur à 10 ans (25 SOG) et entre 7 et 10 ans (72 SOG). De fait, la situation de gestion actuelle présente des volumes marginaux en conformité avec la recommandation. Ces situations marginales font l’objet d’un examen individualisé au niveau de chaque formation administrative.
22_06	265	98	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.	2022	16	La mobilité des militaires	1	Avis réservé 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 octobre 2023 comment est envisagé le soutien des familles confrontées aux difficultés d'accès aux soins, notamment dans des désert médicaux, afin d'émieux 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 octobre 2024 Merci de nous faire un point de situation des 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 ignataires 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 CONCERNÉ
22_07	266	98	Dans le cadre de la gestion de la mobilité géographique, le Haut Comité recommande que les forces armées se saisissent de la problématique particulière des militaires ou de leurs familles concernés par le handicap ou les affections de longue durée. Dans ces cas, les directions des ressources humaines ne procéderaient à une mobilité qu’avec l’accord du militaire et uniquement dans des affectations géographiques qui permettent le suivi et l’accompagnement de ces handicaps ou affections et après qu’elles aient soutenu les familles concernées dans la prise en charge de ces personnes.	2022	16	La mobilité des militaires	4	Avis favorable avec réserves Ces problématiques particulières sont pleinement intégrées dans le dialogue personnalisé instauré par les ADS avec les administrés. Cette recommandation est d’ailleurs déjà mise en œuvre dans la mesure du possible. C’est notamment le cas à la DGA, qui tient compte des contraintes familiales et personnelles des agents dans la gestion des mobilités. De même, le SCA, à l’occasion du dialogue de gestion, met en place des dispositifs et parcours de gestion adaptés : allongement de la durée d’affectation, limitation de la distance entre le lieu de résidence et l’affectation, anticipation des préavis de mutation, recours à la téléactivité. Au sein de l’AT, le militaire placé en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée pour maladie (CLDM) ne peut pas être muté. Un militaire en reprise d’activité est réaffecté dans sa formation d’origine. En cas d’impossibilité de retourner dans son régiment, par exemple pour inaptitude médicale, un dialogue est engagé avec la direction des ressources humaines de l’armée de Terre (DRHAT). Par ailleurs, dans le cadre des travaux d’élaboration du plan Famille 2, une mesure de l’axe 1 « Accompagner la mutation du militaire et de sa famille » vise à améliorer la prise en compte du handicap, en passant des accords avec les maisons départementales des personnes handicapées et maisons départementales de l’autonomie (MDPH/MDA) pour faciliter et accélérer les transferts de dossier des familles mutées à l’échéance du PAM 2023. Cependant, la dispense du devoir de disponibilité ou de mobilité ne doit pas devenir un droit, à l’image de ce qui se pratique au sein de la MN. Le handicap d’un marin ou d’un membre de sa famille ne constitue pas systématiquement un motif suffisant pour le dispenser du devoir de disponibilité et de mobilité. La MN entretient un dialogue au cas par cas avec les marins concernés pour trouver et développer des solutions RH adaptées. De même, au SCA, il existe des limites inhérentes au nombre de postes disponibles dans les régions, au-delà desquelles la seule mobilité fonctionnelle n’est plus une réponse : dans ce cas, la mobilité géographique éventuelle fait l’objet d’un dialogue et s’opère de façon concertée. Question octobre 2023 Suite à la parution du plan famille 2, merci de nous faire un nouveau point de situation sur la mesure de l'axe 1 " accompagner la mutation du militaire et de sa famille". Plusieurs mesures du plan Famille 2 (PF2) concernent le handicap. Premièrement, l'accès des familles concernées par le handicap aux prestations de l'action sociale des armées soumises au quotient familial ainsi qu'à l'aide relative au séjour de vacances en famille hors du domicile familial vont être élargies dès le 1 er janvier 2024. Deuxièmement, un guide destiné aux familles concernées par le handicap, avec 35 annexes territorialisées a été publié à l'été 2023. Il est accessible à l'adresse suivante https://www.igesa-fr/fiieadmin/user upload/Actions sociales/Guide a l attention des familles concernees par l e handicap _ 2023.pdf Troisièmement, et cette action est directement inspirée par la recommandation 22-7 du 16e rapport du HCECM, la mesure 1.18 du PF2 a pour ambition de faciliter et accélérer les transferts de dossier à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) lors d'une mutation. Le sujet sera abordé dans le cadre de la politique de fidélisation 360° via le mandat confié à la CNMSS pour référencer un médecin traitant par département. question octobre 2024	4	La DGGN a souhaité en 2020 créer une mission accompagnement du handicap (MAH) dont le rôle est d’organiser un soutien spécifique auprès des militaires proches aidants d'une personne en situation de handicap, de perte d'autonomie ou atteinte d'une maladie invalidante. Un plan d'action en faveur des aidants a ainsi été mis en place en février 2021, au sein duquel plusieurs actions visent à mieux prendre en compte les interactions entre mobilité et accompagnement du proche aidé/soutien à l'aidant. Un groupe de travail est toujours en cours pour mettre en place un processus spécifique de reconnaissance de la situation d'aidant, prévoir la possibilité de cette reconnaissance et des besoins associés dans le SIRH de la gendarmerie (Agorha), puis inciter les gestionnaires à prendre en compte prioritairement ces besoins lors des différents processus RH (priorité géographique, délai de prévenance maximal de la mobilité...). En parallèle, la MAH peut être saisie de situations individuelles (y compris par les personnes concernées) pour coordonner une réponse adaptée au cas par cas avec les différents acteurs. Elle a mis en place d'autres actions de soutien qui, dans leur globalité, ont permis à la DGGN d'obtenir en juillet 2022 le label Cap'Handéo "entreprise engagée en faveur des salariés aidants". De plus, l'objectif général de la MAH sur la mobilité n'est pas nécessairement "de ne procéder à une mobilité qu'avec l'accord du militaire", qui pose une première difficulté dans les corps à mobilité obligatoire (ex : officiers), et une seconde dans la non-action sur le volontariat en amont des personnels à mobilité non obligatoire. Pour ces derniers, des conséquences sur le parcours professionnel peuvent intervenir du fait de la difficulté constituée par la prise en considération par le gestionnaire de l'accompagnement de son proche dans une nouvelle aire géographique. En conséquence, les personnels concernés peuvent faire le choix de ne plus engager aucune évolution professionnelle, incluant l'avancement, les concours, les formations qualifiantes, etc. L'intérêt commun, pour les concernés et l'institution, est donc de restaurer autant que possible les conditions d'un choix réel. Les actions volontaristes impliquant les gestionnaires peuvent le favoriser. Toutefois, dans une posture globale, l'accompagnement du handicap du proche aidé doit être appréhendé au-delà de l'accompagnement sanitaire, incluant notamment tous les accompagnements médico-sociaux, plus spécialement en établissement ou service spécialisé. Les limites induites ne sont pas tant la présence dans les territoires de structures, l'octroi de droits et orientations, mais l'effectivité d'un accueil dans ces structures du fait du manque de places et de longues listes d'attente. Recommandation approuvée et en cours de mise en œuvre ne nécessitant pas de la laisser ouverte en 2024.

22_08	267	98	<i>Le Haut Comité recommande la mise en place d’une prestation de service de type conciergerie, à chaque fois qu’il semble nécessaire de renforcer ou de coordonner les structures existantes, afin d’offrir aux militaires et à leurs familles en situation de mobilité géographique un service d’accompagnement dans leurs démarches d’implantation locale.</i>	2022	16	La mobilité des militaires	4	Avis favorable. Cette question est actuellement étudiée dans le plan « Conditions de vie en enceinte militaire », dans le cadre du développement d’un bouquet de services développés localement et selon les besoins des unités concernées (offre socle de conciergerie avec principalement des prestations de pressing, laverie, cordonnerie, retoucherie, coiffure, boutiques connectées et/ou autonomes...). En outre, dans le cadre du plan Famille actuel, chaque espace ATLAS communique (flyers et portail Euréka) sur son offre de services dédiée aux familles (logement et déménagement, départ en mission, services de proximité, vacances, sports et loisirs, santé et action sociale, garde des enfants...). Les espaces ATLAS sont en principe accessibles aux familles. Un partenariat avec l’association nationale des femmes de militaires (ANFEM) est en cours de négociation pour organiser des permanences des antennes ANFEM sur les espaces ATLAS. Question octobre 2023 où en est le plan "condition de vie en enceinte militaire" ainsi que le partenariat avec l'ANFEM ? Le concept de « vie en emprise militaire » n'a finalement pas été retenu en tant que « plan » au titre de la loi de programmation militaire (LPM). Pour autant, ses composantes majeures ont été inscrites dans la LPM et ont bénéficié d'une priorité ministérielle haute. Le programme « hébergement » prévoit 1,2 milliard d'euros (Md€) d'engagements de travaux sur la période 2019-2025, soit le double du montant consacré à l'hébergement par la loi de programmation militaire précédente. Le programme « ensembles alimentation & loisirs » : accélération progressive actée en A2PM 2022 à compter de 2023 — amendement gouvernemental de 74 M€ en 2023 (P 178 et P212) — 634,9 M€ en engagements juridiques (EJ) pour les besoins programmés sur la période LPM 2024-2030. En outre, d'autres mesures liées à l'amélioration du quotidien en emprise militaire ont été inscrites en programmation au titre de la LPM. Concernant le volet « conciergerie », il peut être relevé la mise en place de cette offre par le SCA sur 7 sites (Bordeaux, Arcueil, Évreux, Creil, Saint-Dizier, Mont-de-Marsan, Orléans), sur le modèle d'une conciergerie d'hôtel, offrant une gamme de prestations personnalisées visant à faciliter la vie au quotidien. D'ici la fin 2023, 4 sites supplémentaires seront pleinement déployés : Villacoublay, Saintes, Rochefort et Istres. Concernant le partenariat avec l'ANFEM, la convention passée entre le MINARM et l'ANFEM, qui doit être renouvelée, a permis de mettre en place dans les points ATLAS des relais au profit de l'ANFEM de niveaux différents. Par ailleurs, le dispositif Mut'actions inscrit dans le plan Famille 2 vise à proposer aux militaires mutés et à leur famille un dispositif d'accompagnement dans la recherche d'un logement (en complément de l'offre domaniale) et leur démarche d'installation sur leur nouveau lieu d'affectation. Ce dispositif, limité aux militaires en OME affectés en Ile-de-France en 23/24 (15 baux signés en 23), en raison de la contrainte budgétaire, sera généralisé en 2025 à l'ensemble des mutations en Île-de-France. Enfin, en complément, un pass mobilité va être développé, dans le cadre du plan Famille 2, afin de renforcer davantage l'accompagnement de la mobilité. Ainsi, un outil numérique devrait être mis à la disposition des militaires et de leurs familles, afin de faciliter pour chaque personnel muté l'appréhension de l'environnement de leur futur bassin d'emploi (santé, éducation, transport, logement, emploi, bassin de vie), outil qui sera d'ailleurs également accessible aux agents civils du ministère.		NON CONCERNÉ
22_09	268	98	<i>Le Haut Comité recommande de renforcer les relations entre les autorités militaires locales et les autorités civiles (liens avec les services locaux de l’État, les collectivités territoriales, les élus) ainsi qu’avec les acteurs économiques et de multiplier les actions permettant de faciliter l’intégration des militaires dans le tissu local.</i>	2022	16	La mobilité des militaires	4	Avis favorable Le renforcement des relations avec le monde civil est pour le ministère des Armées un enjeu essentiel en termes de rayonnement, d’économie, d’innovation, de résilience, d’insertion dans l’environnement local. Il permet également la compréhension et l’appropriation de l’investissement de l’État au profit de notre défense donc de lien entre la Nation et ses armées. Une contractualisation renforcée est prévue dans les prochains mois. Les délégués régionaux de la délégation à l’accompagnement régional (DAR) contribuent à cette mission permanente de facilitation aux profits des acteurs locaux en mobilisant leur expertise en matière d’ingénierie territoriale. Cette recommandation fait actuellement l'objet d'une réflexion dans le cadre de l'élaboration du plan Famille 2. question octobre 2023 où en est la contractualisation ? quelle est son périmètre? Le développement d'un réseau économique souverain et l'activité des forces morales de la Nation sont désormais deux piliers essentiels d'un nouveau modèle de contractualisation que le ministre des Armées a souhaité développer avec les collectivités locales, au niveau régional (économie) et local à l'échelle des bases de défense (forces morales). Cette contractualisation, tout en formalisant des relations généralement préexistantes, doit permettre de développer davantage les échanges au service de l'amélioration des conditions de vie des militaires et de leur bonne insertion dans le territoire. Quatre premières conventions ont été signées (Évreux, Draguignan, Saint-Aubin-du-Cormier, département du Doubs), trois autres sont désormais finalisées (région PACA, Vallée de Chamonix-Mont-Blanc, Creil-Senlis), et 25 supplémentaires initiées.	4	Au regard de ses missions et de ses interactions avec les acteurs locaux, l’enjeu des liens et de l’intégration des forces de gendarmerie au sein de la population, en entretenant notamment des liens étroits avec les élus, les multiples autorités civiles et militaires locales et les acteurs économiques est parfaitement enraciné et développé au sein de l’Institution. Ces relations sont inhérentes à l’organisation et au fonctionnement de la GN. Le gendarme est connu et reconnu au sein de son territoire.

22_10	269	98	Le Haut Comité recommande de poursuivre l’adaptation de la politique de rémunération des militaires pour répondre aux contraintes de la vie militaire et continuer à assurer l’attractivité du métier militaire. Ces travaux devraient s’accompagner d’une réflexion sur la recherche d’un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire, au vu notamment des limites de la prise en compte par la seule voie indemnitaire des conséquences de certaines sujétions. Il y aurait lieu aussi, dans le cadre de ces travaux, de veiller à la cohérence et à l’unité de la condition militaire, particulièrement entre les armées et la gendarmerie. Le Haut Comité estime que les changements envisagés dans ce domaine devraient être étudiés dans le cadre d’un travail commun mené le plus en amont possible sous l’autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l’intérieur.	2022	16	La mobilité des militaires	1	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 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 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. 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 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 assujéti 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.	1	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 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 octobre 2023 sous l’élan d’un des 2 ministères, un travail commun a-t-il pu être initié? Dans la mesure où la NPRM, évoquée dans le 16e 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 armes 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 ». question octobre 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 3 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 1er décembre 2024, s’applique également aux sous-officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale.
22_11	270	98	Le Haut Comité invite d’une part à mettre en place deux instruments permettant, pour l’un, d’évaluer les politiques de ressources humaines mises en œuvre et, pour l’autre, d’observer les évolutions à l’œuvre dans la société de nature à influencer directement sur le recrutement des militaires, leur gestion et leur fidélisation et, d’autre part, à réexaminer à intervalles réguliers la politique des ressources humaines en fonction notamment des résultats des évaluations ainsi menées et des observations faites.	2022	16	La mobilité des militaires	4	Avis favorable L’évaluation des politiques RH constitue un axe fort de la réorganisation programmée de l’échelon central de la DRH-MD afin de disposer des structures en charge, d’une part, de la conception des politiques RH et, d’autre part, de la conduite et du contrôle de celles-ci. Cette évolution s’accompagnera d’une nouvelle ambition en matière d’exploitation de la donnée RH afin d’en faire un véritable outil d’aide à la décision, en appui de la stratégie ministérielle et des politiques RH. Afin de disposer d’une vision élargie des enjeux actuels et futurs des modèles RH et de déterminer les grandes tendances à venir, la DRH-MD mène également des enquêtes sur l’ensemble du personnel, au titre de son autorité fonctionnelle renforcée, en prenant soin de disposer d’une information par armée et en mettant à disposition des employeurs et gestionnaires les résultats. En matière d’observation et d’anticipation stratégique, la DRH-MD : - dispose d’une veille sur les évolutions sociales, sociétales et du monde du travail dont les conséquences sur le ministère sont analysées et partagées avec les gestionnaires et employeurs. Cela se traduit par de nombreux échanges avec des acteurs du monde de l’entreprise, de la formation ainsi que différentes start-ups ; - ambitionne de créer un observatoire des ressources humaines afin de bénéficier sur plusieurs années d’analyses détaillées sur les tendances traversant le monde de la formation, de la gestion des RH et d’organisation du travail, soulignant les conséquences à anticiper pour les RH du ministère ; - relance ses travaux prospectifs afin d’anticiper davantage les évolutions du domaine des RH et d’améliorer leurs prises en compte au sein de la communauté des RH du ministère. Par ailleurs, certains employeurs et gestionnaires réalisent leurs propres enquêtes et études selon leurs centres d’intérêt. Enfin, une coordination se met en place avec le nouveau service statistique ministériel afin de partager l’expertise dont dispose la DRH-MD, pour certaines enquêtes que ce service pourra être amené à réaliser en matière de RH. question octobre 2023 Pourriez-vous nous faire un état des lieux de la mise en oeuvre de l'observatoire RH ? où en sont les travaux prospectifs? Concevoir des politiques en matière de ressources humaines (RH), eu égard notamment aux enjeux actuels d’attractivité et de fidélisation, nécessite aujourd’hui de mieux connaître les tendances actuelles et futures en matière de ressources humaines ainsi que les politiques et pratiques RH constatées dans le secteur privé. La DRH-MD a relancé depuis deux ans les travaux prospectifs en matière RH. Les actions suivantes ont été menées : - un observatoire des ressources humaines a été créé en septembre 2023 afin de bénéficier de bulletins de veille RH, de notes d’analyse et d’une étude annuelle sur les grandes tendances RH, sur le marché du travail et les leviers et politiques RH mis en œuvre par les employeurs privés. Une vision prospective pourra notamment être demandée dans le cadre des études annuelles. Ces différents livrables permettront ensuite aux acteurs RH du ministère de confirmer ou d’ajuster leurs propres leviers et, si nécessaire, de faire évoluer les politiques RH du ministère afin de les rendre plus efficaces et lus adaptées au contexte actuel, caractérisé notamment ar une raréfaction des compétences et une concurrence accrue sur le marché du travail. Un évènement annuel sera également organisé dans le cadre de l’observatoire RH. Cet évènement sera l’occasion de réunir des acteurs RH du ministère, d’échanger et de nourrir la réflexion de chacun d’entre eux sur une thématique RH identifiée ; - face aux évolutions démographiques anticipées, à l’évolution des technologies et des compétences, la DRH-MD a invité les responsables ministériels de famille professionnelles (RMFP) à réaliser un travail prospectif, à horizon 10 ans, sur l’évolution stratégique et technique des	4	La connaissance de l’environnement sociologique de la gendarmerie existe depuis 1994 au travers des études de cohorte menées par la section sociologie-démographie. Ces études permettent de cerner de façon générationnelle les aspirations personnelles et professionnelles des militaires de la gendarmerie. Ces travaux objectivent dès que possible les analyses dégagées par le biais d’une comparaison avec la société française. En complément, la section dirige des travaux en lien avec les préoccupations des gestionnaires ou bien au regard des tendances sociétales. Aussi en est-il récemment des travaux menés sur les départs, l’attrition au concours SOG, les parents aidants ou bien encore le gendarme et sa famille qui font écho à des mouvements sociétaux profonds (grande démission, conciliation vie privée/vie personnelle, aidants familiaux...). Ces travaux, communiqués largement auprès de l’institution (IGGN, IGAG, CFMG, bureaux gestionnaires, commandants de formations administratives, responsables RH...) contribuent à éclairer les acteurs des politiques RH. Enfin, la politique RH est questionnée au travers du baromètre social mis en œuvre tous les deux ans auprès des militaires de la gendarmerie.

23_01	271	110	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>	2023	17	Les officiers	1	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 octobre 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 questionnaires RH du ministère. Un effort de partage des travaux sociologiques comme des études RH de la DRHMD et des questionnaires 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.	1	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 dont sont sujets 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 2000 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. A cette occasion, l'indicateur relatif au célibat géographique est recueilli. Question octobre 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 linked-in dédié au personnel officier ; - Repenser le dispositif et l'action des questionnaires 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 3 des retours en gendarmerie en 2024, comparé 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) ;
23_02	272	110	<i>Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il a faite en 2015 de répondre à ce besoin de pilotage global de la fonction militaire par une démarche codirigée par le chef d'état-major des armées (CEMA) et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), en lien notamment avec le délégué général pour l'armement (DGA), sous l'autorité des deux ministres.</i> <i>Ce pilotage pourrait se matérialiser par des rencontres régulières d'échanges sur différents aspects de la politique RH et de la condition militaire.</i>	2023	17	Les officiers	4	Au terme des décrets d'organisation du ministère des Armées, le pilotage global de la fonction militaire (statut, action sociale, reconversion,) est assuré par la DRH MD en y associant la gendarmerie. L'unicité de ce pilotage permet d'en garantir la cohérence. Une réflexion sur l'évolution des modalités de pilotage actuel va être engagée afin d'identifier les ajustements pertinents. question octobre 2024 Quel est le bilan des réflexions sur l'évolution des modalités de pilotage mentionné ci-dessus ? La bonne conduite et la cohérence des travaux relatifs à la fonction militaire impliquent une unicité de pilotage. C'est la raison pour laquelle celui-ci est confié au seul ministre des Armées et que cette compétence est exercée par le DRH-MD, conformément aux textes réglementaires d'organisation du secrétariat général pour l'administration. Les états-majors, directions et services sont systématiquement associés aux réflexions de la DRH-MD sur les évolutions en matière de fonction militaire et consultés sur les projets de textes législatifs et réglementaires associés. Ces échanges se déroulent soit dans le cadre de bilatérales périodiques, soit à la faveur des instances de pilotage stratégique de la fonction RH (C3RH, CDRH, CODIR/COPIL réserves, comité des employeurs, CODIR RH solde paie, etc.). Les interactions avec l'EMA sont fluidifiées par la création depuis l'été 2024 de la fonction d'officier général « stratégie RH », placé auprès du chef d'état-major des armées.	4	Les questions de politique RH et de condition militaire font d'ores et déjà partie intégrante des échanges entre les plus hautes autorités de la GN et des armées. Ces échanges ont vocation à se poursuivre dans le cadre des projets d'évolutions à venir. question octobre 2024 Pourriez-vous nous faire un point de situation des derniers échanges interministériels portant sur les questions de politique RH et de condition militaire. Les plus hautes autorités de la GN et des armées échangent régulièrement sur les questions de politique RH et de condition militaire. La réforme indiciaire commune aux corps d'officiers des armées et de la gendarmerie témoigne de la richesse du travail conduit en interministériel.

23_03	273	111	Le Haut Comité recommande de développer différentes actions en vue de faire connaître le métier d'officier et de le valoriser auprès de l'ensemble de nos concitoyens et en particulier auprès des jeunes par des moyens très divers et adaptés à chaque catégorie de public. Dans un but plus direct et immédiat d'accroître les candidatures aux emplois d'officier, ces actions pourraient être complétées de campagnes de recrutement ciblées sur les officiers, en recourant notamment aux voies d'information utilisées par les jeunes générations, en rendant visibles leurs fonctions au sein des forces armées, en valorisant leur rôle et en mettant en avant la diversité des emplois et des parcours de carrière, en particulier pour les métiers en forte tension.	2023	17	Les officiers	4	Le recrutement des officiers fait d'ores et déjà l'objet d'un effort de la part des différentes chaines RH des armées, qui veillent à cibler les jeunes via des canaux adaptés, et à impliquer davantage les employeurs dans les processus de recrutement. Il convient de noter que le recrutement des officiers se maintient aujourd'hui à des taux de sélection satisfaisants.	4	De nombreuses actions sont déjà réalisées ou planifiées afin de mieux faire connaître le métier d'officier et accroître les volumes de candidatures. Le commandement des écoles de la gendarmerie nationale conduit les actions suivantes : - communication spécifique mise en œuvre via la page internet «la gendarmerie recrute », présentant les différents statuts d'officiers OG et OCTA ; - pilotage et animation de la chaîne du recrutement. Il est attendu des Centres d'information et de Recrutement (CIR) et des Centres de Recrutement de Concours et de Sélection (CRCS) qu'ils accentuent leurs efforts dans la valorisation du recrutement officier ; - présentation du statut d'officier et des différents métiers lors des salons de recrutement l'Etudiant et Studyrama, à raison de 52 par an, ainsi que les salons d'emplois locaux ; - interventions plusieurs fois par an dans les établissements secondaires et d'enseignement supérieur en y associant ponctuellement des jeunes officiers issus de cursus comparables ; - signature d'une convention avec la plateforme Jobteaser (plateforme qui communique directement auprès des établissements de l'enseignement supérieur, ciblant le recrutement d'officiers) ; - communication et rayonnement s'appuyant sur le réseau des "ambassadeurs du recrutement », constitué depuis 2018 par des officiers volontaires. Il s'agit d'officiers sollicités pour intervenir dans les écoles d'enseignement supérieur en tant qu'anciens des écoles démarchées ; - mise en œuvre de la plateforme clinch qui permet de poser directement des questions à un ambassadeur. Un "chat en direct" est dédié annuellement au recrutement des officiers. Le SIRPA et l'EOGN publient régulièrement sur les réseaux sociaux au sujet du statut officier, à travers notamment des contenus vidéos et des « live » (Instagram et Tik Tok). Toute la documentation fait actuellement l'objet d'une actualisation. Des visuels spécifiques à chaque statut sont en cours de création pour une visibilité accrue dans les salons et événements. En 2024, un budget de 100k€ sera consacré à une communication ciblée lors de l'ouverture des différents concours d'officiers.
23_04	274	115	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'Etat 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 au recrutement et la fidélisation des officiers, ce qui pourrait durablement affecter le fonctionnement et l'efficacité des forces armées. Les retards, par le passé, des transpositions des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat à la fonction militaire avaient accru le ressentiment des militaires dont le Haut Comité s'était inquiété à de nombreuses reprises. Ce type de situation est désastreux sur leur perception de la considération que la Nation leur porte. 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	2023	17	Les officiers	1	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 1er semestre 2025. question octobre 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 1er novembre 2025 19/11/2024.	4	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 octobre 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.

23_05	275	116	<i>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.</i>	2023	17	Les officiers	1	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. question octobre 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 1er janvier 2026.	1	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. 1er du décret 59-1193 pourrait être remis en cause par les ministères contresignataires chargés du budget et de la fonction publique question octobre 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.
23_06	276	117	<i>Le Haut Comité recommande, à l'article 4 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État ainsi que dans tous textes relatifs à l'accès des officiers à des emplois supérieurs de l'État, de substituer à la condition de grade édictée pour qu'un officier puisse postuler à un de ces emplois la condition d'avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires qui ont vocation à les occuper, analogue à celle permettant à un non fonctionnaire d'accéder aux mêmes emplois.</i>	2023	17	Les officiers	5	Il est envisagé de maintenir la condition de grade pour l’accès des officiers supérieurs aux emplois de direction civils telle que formulée par les dispositions du décret n° 2019-1594. La question d’un abaissement du seuil d’éligibilité, au grade de commandant voire de capitaine avec une ancienneté de grade, est étudiée pour les emplois de direction de l’administration territoriale de l’État, ainsi que pour les emplois relevant du groupe V de sous-préfet, par équivalence avec les fonctionnaires. question octobre 2024 Merci de nous faire le bilan de l’étude relative à l’abaissement du seuil d’éligibilité cité ci-dessus. Il ressort que l’abaissement du seuil d’éligibilité au grade de commandant voire de capitaine avec ancienneté de grade ne répond pas à des besoins de gestion. En effet, si cet abaissement semblait cohérent pour les emplois de direction de l’administration territoriale de l’État à l’instar des fonctionnaires cités à l’article 47 du titre II du décret susmentionné, ainsi que pour les emplois relevant du groupe V de sous-préfet à l’instar des fonctionnaires cités à l’article 10 du décret n°2022-461 du 6 avril 2022 relatif aux emplois de préfet et de sous-préfet, il n’améliore pas l’accès des officiers à des emplois supérieurs de l’État puisque les officiers qui, au regard de leur parcours professionnel, peuvent légitimement prétendre à ces emplois, remplissent déjà les conditions de l’article 4 du décret n°2019-1594 (commandant classe fonctionnelle A+).	5	La GN y est pleinement favorable et s’inscrira résolument dans une telle évolution. Question octobre 2024 La gendarmerie nationale est-elle associée à l’étude de la mise en œuvre de cette recommandation ? L’abaissement au grade de commandant voire de capitaine avec ancienneté de grade, du seuil d’éligibilité qui semble pouvoir être cohérent pour les emplois de direction de l’administration territoriale de l’Etat à l’instar des fonctionnaires cités à l’article 47 du titre II du décret susmentionné, ainsi que pour les emplois relevant du groupe V de sous-préfet à l’instar des fonctionnaires cités à l’article 10 du décret n°2022-461 du 6 avril 2022 relatif aux emplois de préfet et de sous-préfet, ne répond pas à des besoins de gestion. En effet, les officiers, qui, au regard de leur parcours professionnel, peuvent légitimement prétendre à ces emplois remplissent déjà les conditions de l’article 4 du décret n°2019-1594 : commandant classe fonctionnelle A+.
23_07	277	118	<i>Le Haut Comité recommande d’étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s’inspirent de pratiques étrangères. 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.</i>	2023	17	Les officiers	1	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. question octobre 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 ; • 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.	1	La gendarmerie nationale souscrit à cette recommandation, en précisant qu’elle met déjà met 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 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. A 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 traitant, 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 octobre 2024 Merci de nous faire un point de situation des mesures récentes pour accompagner la mobilité des officiers. Depuis le 1er 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.

23_08	278	121	<i>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.</i> <i>Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues.</i>	2023	17	Les officiers	1	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 octobre 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).	1	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 3ème 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 4ème 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 octobre 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).	
23_09	279	125	<i>Le Haut Comité recommande de multiplier les instruments de flexibilité dans la gestion des militaires de carrière et en particulier des officiers, sans s'en tenir au seul mécanisme de la promotion fonctionnelle qui a fait ses preuves et de diversifier les types de parcours, dans le cadre d'un dialogue de gestion toujours plus à l'écoute.</i> <i>Il préconise d'introduire la possibilité pour les gestionnaires d'expérimenter au sein des forces armées de nouveaux dispositifs et de les évaluer pour s'assurer qu'ils apportent les améliorations qui en sont attendues sans porter atteinte aux sujétions liées à l'état militaire avant d'envisager de les généraliser.</i>	2023	17	Les officiers	4	De nombreuses mesures permettent actuellement de diversifier les parcours et d'en assurer la flexibilité. D'autres seront ouvertes ou renforcées par la LPM (promotion fonctionnelle, réengagement notamment). Enfin, le plan de fidélisation 360° prévoit la simplification des leviers existants (prime de lien au service, allocations), ainsi que le renforcement du partenariat avec l'industrie. question octobre 2024 Merci de nous faire le bilan des mesures mises en œuvre relatives à la simplification et au renforcement du partenariat avec l'industrie. La simplification des leviers existants est principalement recherchée par les gestionnaires à travers un meilleur ciblage de la prime de lien au service en termes de créneaux de départs ou de compétences et une harmonisation des montants de cette prime. Les gestionnaires d'armées veillent à limiter les modifications du dispositif d'une année sur l'autre, afin d'assurer sa stabilité et sa lisibilité. Par ailleurs, dans un objectif de renforcement du dialogue de gestion et de simplification, les échelons de proximité (commandants de formation administrative et COMBdD) sont directement impliqués dans la gestion des dispositifs de financement liés à la condition du personnel, notamment pour les allocations. Les partenariats avec l'industrie s'inscrivent dans une dynamique de renforcement. Il s'agit en premier lieu d'un effort de rayonnement, notamment via le comité de liaison Défense-MEDEF et la signature de manifestes ProMiles (+600 signatures) en amont de partenariats plus contraignants et via la chaîne OTIAD, avec un effort vers les entreprises signataires. Les armées établissent des conventions avec de grands groupes, à la fois pour procéder à des échanges de personnel de niveau officier mais aussi pour mieux calibrer les départs de personnel aux compétences recherchées. Défense mobilité développe également des partenariats avec l'industrie et le monde privé dans le cadre de la reconversion des officiers.	4	La gestion des officiers de la gendarmerie nationale compte de nombreux dispositifs de flexibilité, parmi lesquels la gestion régionalisée permise aux officiers issus du rang, la gestion des cas particuliers (militaires dont le conjoint ou un descendant nécessite un accompagnement spécifique), la gestion de couples (systématique pour les couples endogames, et permise et recherchée pour les conjoints issus d'autres ministères), l'ultime affectation, le cycle long géographique ou fonctionnel, la permutation, et très ponctuellement la contractualisation.	A cela s'ajoute le principe de l'appel à volontaires, permis pour certains postes spécifiques ou détachements de circonstances qui est activé en fin de PAM pour combler les postes jugés prioritaires et non-pourvus. Inscrit au plan d'action « Mieux comprendre pour mieux gérer » au sein du pilier « Renforcer le pouvoir d'agir », le recours à l'appel à volontaire sera progressivement élargi aux postes à castings et sur certaines opportunités de formations spécifiques ou d'affectations en mobilité extérieures.	Recommandation réalisée par la DGGN ne nécessitant pas de la conserver ouverte en 2024.

23_10	280	126	<i>Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ. Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.</i>	2023	17	Les officiers	1	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 disposant 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 octobre 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.	2	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 octobre 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 sur-représentée (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 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.
23_11	281	127	<i>Le Haut Comité recommande à tout le moins :</i> - 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.	2023	17	Les officiers	1	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 soumise 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 octobre 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 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 imensionnés à ces profils, avant une mise en relation avec le public ciblé.	4	Au même titre que l'EIGN 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'EIGN 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 octobre 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. 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.
23_12	282	130	<i>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 :</i> - 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.	2023	17	Les officiers	1	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. question octobre 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.	4	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. Recommandation réalisée par la DGGN ne nécessitant pas de la laisser ouverte en 2024

23_13	283	130	<i>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 :</i> <i>- la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ;</i> <i>- l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.</i>	2023	17	Les officiers	1	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 octobre 2024 Merci de nous faire un bilan 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.	1	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 octobre 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.
23_14	284	131	<i>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.</i>	2023	17	Les officiers	3	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 octobre 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.	1	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 octobre 2024 Le SDPO a-t-il 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.
24_1	285	105	<i>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.</i> <i>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).</i>	2024	18	les réserves	1	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 1er 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.	1	L'amélioration de la connaissance des caractéristiques des réservistes est bien pris 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.
24_2	286	109	<i>Le Haut Comité recommande de garantir dans la durée, dans une logique pluri-annuelle, les moyens alloués à la réserve opérationnelle tels que prévus par la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur, aussi bien en ce qui concerne la masse salariale que pour les autres natures de crédits qui participent directement à la condition militaire des réservistes : formation, équipement individuel et collectif, hébergement, infrastructures, systèmes d'information, etc.</i>	2024	18	les réserves	1	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	1	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 pluri-annuel d'acquisition.

24_3	287	115	<i>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.</i>	2024	18	les réserves	1	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 recrutables élargi). Elle devrait donc être généralisée prochainement.	1	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.
24_4	288	117	<i>Le Haut Comité recommande l'édition d'un « memento du réserviste » pour améliorer l'information relative aux modalités du soutien, de la gestion « ressources humaines », des droits individuels (retraite, etc.), ou encore des prestations sociales auxquelles peuvent prétendre les réservistes opérationnels. De même, les obligations de disponibilité qui s'imposent à eux devraient être rappelées. Ce memento devra porter une attention particulière à l'accessibilité des informations et être diffusé à tous les réservistes à échéances régulières pour rester à jour des évolutions de ces modalités.</i>	2024	18	les réserves	1	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 d'infolettres 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.	1	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.
24_5	289	119	<i>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.</i>	2024	18	les réserves	3	Avis favorable 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.	3	Le ministère des Armées (Cabinet et DRH-MD) mène actuellement des réflexions sur ce sujet, pour présenter un panel de propositions au ministre.
24_6	290	122	<i>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.</i>	2024	18	les réserves	1	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.	1	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.

24_7	291	125	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). 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.	2024	18	les réserves	4	Avis favorable 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.	4	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. A 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
24_8	292	130	Le Haut Comité recommande : - 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.	2024	18	les réserves	1	Avis favorable Le sujet des droits financiers et de l'avancement est particulièrement adhérent aux 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.	1	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.
24_9	293	131	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.	2024	18	les réserves	4	Avis favorable À plusieurs reprises, la Cour des comptes a recommandé au ministère des Armées de donner une base légale à l'exonération d'impôt 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.	4	La sanctuarisation de l'exonération fiscale appliquée à la solde des réservistes passe par une inscription de ce principe dans la Loi. Une demande avait été faite en ce sens lors de l'élaboration de la LPM 2024-2030, qui n'a pas été retenue.

24_10	294	133	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.	2024	18	les réserves	1	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 L. 4251-1 du CODEF). Dans ce cadre, ils bénéficient des dispositions de la NPRM dont la mise en œuvre s'est achevée le 1er 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.	1	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.
24_11	295	137	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.	2024	18	les réserves	1	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.	4	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.
24_12	296	139	Le Haut Comité recommande : - 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.	2024	18	les réserves	1	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.	1	La mise en œuvre de cette recommandation passe par le développement d’un outil permettant la gestion des compétences. A 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.
24_13	297	142	Afin d’améliorer le soutien à l’engagement dans la réserve par les employeurs civils des réservistes, le Haut Comité recommande : - 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.	2024	18	les réserves	1	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'intérêts 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.	2	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 liés à la qualité de réserviste (https:// garde-nationale.gouv.fr/reservistes/avantages). A 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,) des intéressés pour être en mesure d’effectuer la communication appropriée.

24_14	298	145	<i>Afin d’améliorer le niveau de protection sociale dont bénéficient les réservistes, le Haut Comité recommande :</i> - 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.	2024	18	les réserves	1	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 L. 4251-7 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.	1	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.
-------	-----	-----	--	------	----	--------------	---	---	---	---