

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

3^{ÈME} RAPPORT

1^{ER} JUIN 2009

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

3^{ÈME} RAPPORT

1^{ER} JUIN 2009

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PAGE 008

PREMIÈRE PARTIE :

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS

PAGE 012

1 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE (RAPPORT 2007)

PAGE 012

2 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS (RAPPORT 2007)

PAGE 013

3 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

PAGE 014

4 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

PAGE 015

DEUXIÈME PARTIE :

TABLEAU DE BORD DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 022

1 - ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

PAGE 022

2 - EFFECTIFS

PAGE 023

3 - RECRUTEMENT

PAGE 024

4 - FIDÉLISATION ET DÉPARTS

PAGE 025

5 - MOBILITÉ

PAGE 027

6 - RECONVERSION

PAGE 028

7 - RÉMUNÉRATIONS

PAGE 030

8 - ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE SECOND RAPPORT ET AFFECTANT LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 032

TROISIÈME PARTIE :

LA RECONVERSION DES MILITAIRES

PAGE 036

1 - LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

PAGE 038

1.1 - La reconversion est liée aux caractéristiques des carrières militaires

page 038

1.1.1 - La brièveté des carrières

page 039

1.1.2 - La gestion des carrières

page 040

1.2 - Un dispositif juridique progressivement élargi

page 041

1.2.1 - Le développement de la garantie statutaire

page 041

1.2.2 - Les principales dispositions juridiques relatives au départ des militaires

page 042

1.2.3 - L'accès au dispositif d'accompagnement vers l'emploi ouvert aux chômeurs

page 045

1.3 - Un ensemble de prestations complet et diversifié

page 045

1.3.1 - La reconversion dans le secteur privé

page 046

1.3.2 - La reconversion dans la fonction publique

page 048

1.3.3 - La formation en cours de carrière

page 048

1.4 - Les moyens humains et financiers de la reconversion

page 049

1.4.1 - La «chaîne reconversion»

page 049

1.4.2 - Le recours aux partenariats externes

page 051

1.4.3 - Le coût de la reconversion

page 052

1.5 - Éléments de comparaison

page 053

1.5.1 - La reconversion dans le secteur public et le secteur privé

page 053

1.5.2 - La reconversion dans trois armées occidentales

page 055

2 - LA POLITIQUE DE RECONVERSION ET SA COHÉRENCE

PAGE 062

2.1 - Comment les outils de reconversion sont-ils utilisés ?

page 062

2.1.1 - L'attribution des aides

page 063

2.1.2 - Le fonctionnement concret du dispositif

page 074

2.1.3 - Le contrôle de gestion et le pilotage de la politique de reconversion

page 082

2.2 - Peut-on améliorer l'efficacité et la cohérence de la politique de reconversion ?

page 084

2.2.1 - Les bases de l'analyse du Haut Comité

page 084

2.2.2 - Orientations pour une meilleure cohérence de la politique de reconversion

page 098

2.2.3 - Cas particulier des militaires rayés des contrôles du fait d'une maladie
ou d'une infirmité imputable au service

page 103

CONCLUSION SUR LA RECONVERSION DES MILITAIRES

PAGE 106

APPENDICE :

LE DISPOSITIF DE RECONVERSION ET LES RESTRUCTURATIONS DE L'APPAREIL DE DÉFENSE

PAGE 112

INTRODUCTION

INTRODUCTION

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, aux termes du décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions, *«d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire... Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations»*. Les sept personnalités indépendantes, ainsi que les deux membres suppléants, qui composent le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 26 janvier 2006. Le Haut Comité a successivement traité dans ses deux premiers rapports de l'attractivité des carrières militaires et des rémunérations (2007) et de la mobilité des militaires (2008).
2. Organisme permanent, le Haut Comité place ses travaux dans une perspective pluriannuelle qui l'a conduit, pour ce troisième rapport :
 - à faire le point des suites données aux recommandations émises à l'occasion de ses deux premiers travaux ;
 - à présenter une version complétée d'un «tableau de bord de la condition militaire», qui vise à regrouper certains des principaux paramètres qui la caractérisent ;
 - à analyser un thème particulier : la reconversion des militaires. Le Haut Comité avait, en effet, constaté dans son premier rapport qu'une part importante des militaires quittant les armées entraient dans le dispositif d'indemnisation du chômage. Il lui a semblé nécessaire, dans ces conditions, d'examiner plus attentivement la politique conduite en la matière afin, notamment, d'en évaluer la pertinence et l'efficacité.
3. Comme pour ses précédents travaux, le Haut Comité a étudié les documents disponibles¹ sur le sujet traité. Il a procédé à l'audition de hauts responsables des armées et de l'administration centrale du ministère de la défense ainsi que de responsables de la gestion des ressources humaines au sein d'entreprises employant d'anciens militaires. Enfin, à l'occasion des neuf visites d'unités qu'il a effectuées, il a rencontré et entendu des militaires de tous grades ainsi que d'anciens militaires ayant ou non trouvé un emploi après leur départ des armées.

Les travaux du Haut Comité continuent à faire une large place aux analyses statistiques, indispensables pour dépasser les impressions et mieux approcher les faits. A cet égard, le présent rapport s'est appuyé sur une étude statistique inédite, réalisée par l'INSEE, et visant à appréhender de manière objective la situation professionnelle en 2006 des militaires ayant quitté les armées en 2005. Toutefois, l'imprécision des données recueillies par les armées sur les prestations de reconversion dont ont pu, le cas échéant, bénéficier ces militaires avant leur départ n'a malheureusement pas permis d'élargir l'étude à l'appréciation de leur efficacité.

¹ Notamment le rapport parlementaire de MM. Michel DASSEUX et Hugues MARTIN, députés («La reconversion des militaires», rapport d'information n°3192, juin 2006) et le rapport de la mission d'audit de modernisation (Inspection générale des affaires sociales/Contrôle général des armées) de juin 2006 sur la fonction reconversion dans les forces armées.

Comme à l'accoutumée, le Haut Comité présente des comparaisons, notamment avec certaines armées occidentales. Comparer demeure toutefois un exercice délicat et, si ces comparaisons donnent des éléments d'appréciation utiles, elles ne sauraient pour autant faire oublier que la politique de reconversion ne peut être dissociée des autres aspects de la gestion des ressources humaines militaires ainsi que de la physionomie propre de l'emploi en France.

Le Haut Comité rappelle que, dans ses analyses comme dans ses constats, il se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui a été confiée par le législateur. Il émet les recommandations qui lui paraissent découler le plus naturellement des constats effectués et précise qu'elles ne sauraient constituer un recensement exhaustif des évolutions envisageables en matière de condition militaire. Tel est le cas pour cette étude sur la reconversion.

Le Haut Comité tient à remercier les personnalités et les militaires de tous grades, en activité ou retraités, qui ont contribué à ses travaux, notamment lors des auditions et à l'occasion de ses déplacements dans les unités. Il remercie également les entreprises qui ont bien voulu répondre à ses questions sur l'accès des militaires à une seconde carrière dans le secteur privé. Il tient enfin à remercier l'INSEE qui lui a permis de bénéficier d'indications précises et objectives sur le devenir des anciens militaires.

Au terme de ces considérations préliminaires, le présent rapport traitera successivement :

- du suivi des recommandations émises à l'occasion des précédents rapports (1) ;
- du tableau de bord de la condition militaire (2) ;
- de la reconversion des militaires (3).

PREMIÈRE PARTIE :

**SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES
DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS**

PREMIÈRE PARTIE :

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS

Le Haut Comité a émis, dans les deux précédents rapports qu'il a présentés au Président de la République, des recommandations relatives aux aspects particuliers de la condition militaire qu'il avait choisi de traiter : l'attractivité de la condition militaire et les rémunérations en 2007, la mobilité et son accompagnement en 2008.

Il a estimé que la nature de sa mission, marquée par la permanence et la continuité, devait le conduire, à l'occasion de chaque rapport, à faire le point sur la mise en œuvre des recommandations émises antérieurement. Les tableaux qui suivent, élaborés à partir des données communiquées au Haut Comité par le ministère de la défense¹, ont précisément cet objet.

Ils font apparaître, pour chacun des thèmes traités, l'état d'avancement des mesures prises. La couleur bleue signale les recommandations auxquelles le ministère de la défense a décidé de ne pas donner suite ou pour lesquelles les travaux conduits ne correspondent pas à l'orientation souhaitée par le Haut Comité sur le sujet.

Le Haut Comité a souhaité formuler des observations sur certains points de la réponse du ministère de la défense. Elles figurent à la suite de chaque tableau.

1 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE (RAPPORT 2007)

Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
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 rénovée et qui prenne en compte les évolutions de la société.	Création de 165 places de crèches effectives en 2008.
Mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du travail dans les armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.	Parmi les propositions formulées par un groupe de travail réuni en 2007, le cabinet du ministre a prévu de mettre en place pour 2009 les instruments nécessaires au suivi de l'absence irrégulière et de l'absentéisme sous couvert médical.
Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.	L'extension partielle du congé de reconversion aux volontaires dans les armées totalisant moins de quatre ans de service (possibilité d'un congé de reconversion d'une durée de 20 jours) figure dans un projet de loi sur la reconversion des militaires. Cette mesure devrait entrer en vigueur en 2009.
Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	Afin de comprendre les mécanismes qui mènent à l'emploi ou au chômage des anciens militaires, la direction des ressources humaines du ministère de la défense va conduire une enquête sur un ensemble de militaires quittant les armées en 2009.

¹ Les informations communiquées en février 2009 par le ministère de la défense figurent à l'annexe 5.

Observations du Haut Comité

Le Haut Comité avait, dès son premier rapport en février 2007, regretté de ne pouvoir disposer d'indications précises relatives à la durée du travail ou du temps d'activité des militaires, comme, par exemple, les absences de la garnison ou les déplacements entraînés par les activités opérationnelles.

Ces données ne sont toujours pas disponibles et, en tout cas, n'ont pu être mises à sa disposition, sinon de façon fragmentaire.

Cette situation est anormale. Elle l'est d'autant plus que de tels renseignements sont des données essentielles pour pouvoir porter une appréciation complète et objective sur la condition militaire.

Le Haut Comité demande fermement que lui soient communiquées ces données, nécessaires à l'accomplissement d'une partie de sa mission.

2 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS (RAPPORT 2007)

Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	Cette recommandation est l'un des objectifs fixés en 2007 au groupe de travail sur la refondation du système indemnitaire des militaires qui devrait formuler des propositions pour la fin de l'année 2009. L'attribution de la NBI par les responsables de programme LOLF et non plus par chaque chef d'état-major ou directeur de service est toujours à l'étude. Une décision devrait être prise en 2009.
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.	La liste des emplois fonctionnels militaires et civils du ministère de la défense a été actualisée en 2008. Elle prévoit 143 emplois fonctionnels, soit 20 emplois supplémentaires. Un décret sur les emplois fonctionnels militaires est en cours d'examen interministériel.
Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	Recommandation prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du système indemnitaire des militaires.
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 ainsi fin à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	Ces recommandations ont abouti avec l'entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2009 des nouveaux statuts particuliers et de la première annuité des grilles indiciaires associées. La mise en œuvre des grilles s'effectuera de 2009 à 2011.
Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celles des jeunes militaires du rang.	
Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	
Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.	

Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels.	Les emplois fonctionnels du ministère de la défense ne concernent pas les colonels. Cependant, 158 HEB supplémentaires seront accordées aux colonels (ou grades équivalents) en 2009.
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.	Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du système indemnitaire des militaires.

Observations du Haut Comité

Le Haut Comité demande à être informé des premiers résultats des travaux relatifs à la refondation du système indemnitaire des militaires.

3 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
Allonger la durée des préavis de mutation avec changement de résidence, de telle sorte que : - 80% des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans la majorité des cas ; - moins de 5% des mutations soient prononcées avec un préavis inférieur à trois mois ; - la durée du préavis soit d'une année pour les militaires ayant un enfant handicapé ; - les militaires amenés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur mutation avant leur déploiement.	L'objectif de 80% de mutations en huit mois est difficile à tenir (en particulier compte tenu des contraintes de restructurations). 80% des mutations sont réalisées avec un préavis de 6 mois. Moins de 5% des mutations sont prononcées avec un préavis de 3 mois. La durée de préavis d'un an pour les militaires ayant un enfant handicapé est recherchée.
Indiquer lors de la mutation une durée minimum et une durée maximum dans la future affectation ; prévoir un entretien personnalisé avec un gestionnaire de personnel si un impondérable vient remettre en cause ces prévisions.	Cette recommandation est contraire au principe de mobilité et difficile à réaliser. Des informations sont données en gestion chaque fois que possible.
Étendre à tous les militaires les entretiens d'orientation professionnelle avec un gestionnaire de personnel clairement identifié, aux moments-clés de la carrière et lorsque l'intéressé est susceptible de faire l'objet d'une mutation avec changement de résidence.	La mise en œuvre de cette recommandation se poursuit. L'objectif est atteint pour les moments-clés de la carrière.
Ménager une période de stabilité géographique pendant les trois à cinq années qui précèdent la limite d'âge des sous-officiers et des officiers jusqu'au grade de lieutenant-colonel.	Réalisé pour les trois dernières années seulement, et dans la limite des impératifs de service.

Observations du Haut Comité

- Le Haut Comité prend acte de la position du ministère de la défense sur l'allongement de la durée des préavis de mutation. Il relève cependant que les chiffres figurant dans la réponse du ministère ne correspondent pas aux données qui lui ont été fournies par les services en vue de l'élaboration du présent rapport. Ces dernières indiquent que 13% des militaires mutés en métropole en 2007 l'ont été avec un préavis d'une durée de plus de six mois, 52% avec un préavis d'une durée comprise entre 3 et 6 mois et 35% avec un préavis d'une durée inférieure à 3 mois.

- Le Haut Comité s'étonne que la recommandation visant à indiquer, lors de chaque affectation, une durée minimale et une durée maximale (mesure qui est appliquée dans la marine et qui donne satisfaction) soit jugée contraire au principe de mobilité.

4 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

Aide au relogement	
Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
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.	Ces éléments sont intégrés dans les travaux en cours relatifs à la préparation de la loi de programmation militaire 2009-2014. La MICM a été revalorisée de 8,6% en 2006 et de 4,8% en région parisienne en 2007. La part du loyer couverte par la MICM est ainsi portée à plus de 31%. Dans certaines zones aux loyers plutôt modérés, l'octroi d'une indemnité mensuelle peut suffire à préserver le taux d'effort du ménage. Il apparaît donc opportun de concentrer l'aide à la pierre dans les zones où les loyers sont particulièrement élevés.
Améliorer l'entretien et accélérer le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie.	Les efforts en ce sens sont poursuivis.
Faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer n'excède pas 50% des revenus du ménage.	L'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) va consacrer 300M€ sur ses fonds propres au financement d'actions relatives à l'accession à la propriété (50M€) et au développement du logement locatif. Sur ce dernier point, l'établissement va prendre des participations dans des sociétés de droit privé afin de s'assurer un contingent de réservations de logements adapté à la demande. Ces actions devraient se traduire par la construction de plusieurs centaines de logements en 2009. En revanche, la mise en place d'un dispositif de caution solidaire n'entre pas dans le champ des missions de l'établissement. L'impact financier d'une telle caution, potentiellement considérable, devrait être couvert par des provisions correspondant à la totalité du risque, selon une règle comptable de droit commun. Cela modifierait considérablement la structure financière des fonds et leur capacité à tenir leurs engagements.

Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers : - doter les bureaux de logements des moyens humains et techniques supplémentaires leur permettant d'accueillir et renseigner les demandeurs de logement et de leur donner une information personnalisée sur l'état de leur dossier et leurs perspectives de succès en fonction des caractéristiques de leur demande ; - expérimenter, dans un ressort géographique limité, «l'externalisation» de la gestion du logement familial ; - adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ; - se fixer comme objectif de prononcer 80% des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. A défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé.	La création des bases de défense va entraîner une réduction du nombre de bureaux du logement, dont la taille et les moyens pourront ainsi être revalorisés. Parallèlement, le système informatique de gestion des logements sera modernisé. La faisabilité de cette recommandation sera étudiée à l'issue de la réorganisation de la chaîne technique du logement. Le BILRIF a demandé aux bureaux de personnels des états-majors de lui communiquer les données du fichier informatique des mutations afin de connaître celles-ci au plus tôt. Le site internet du BILRIF communique régulièrement les statistiques sur l'état des demandes de logements. Une mise à jour bi-hebdomadaire est prévue.
Prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation : - modifier la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail ; - insérer dans l'arrêté du 29 juillet 1987 modifié, relatif aux plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré et des nouvelles aides de l'État en secteur locatif, une disposition permettant, pour apprécier les ressources du demandeur, de prendre en compte les revenus actuels du ménage lorsque, à la suite d'une mutation professionnelle, ils sont inférieurs aux revenus de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location.	Une consultation sera engagée auprès du Conseil d'État afin d'étudier cette possibilité pour les logements réservés auprès des divers opérateurs. Les locataires de logements domaniaux resteront liés, comme auparavant, par une convention d'occupation précaire. L'arrêté du 29 juillet 1987 a été modifié dans le sens proposé par l'arrêté du 26 juin 1998 : si le ménage peut justifier d'une baisse substantielle de ses revenus (diminution supérieure ou égale à 10% entre l'année N-2 et N-1), ce sont les revenus des 12 derniers mois qui sont pris en compte pour le calcul du plafond de ressources.
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.	Cette recommandation est étudiée dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du système indemnitaire des militaires.

Observations du Haut Comité

- Le Haut Comité maintient sa recommandation visant à modifier le dispositif d'aide au logement. Les mesures envisagées par le ministère de la défense confortent le système actuel. Elles laissent ainsi perdurer des situations inégalitaires (notamment par l'effet du cumul possible entre différents types d'aides) et ne règlent pas la situation qui exclut de l'aide au logement plusieurs catégories de militaires pourtant sujets à mobilité géographique : célibataires, divorcés avec droit de visite sans droit de garde, couples sans enfant fiscalement à charge vivant en concubinage ou sous le régime du pacte civil de solidarité. **Le Haut Comité demande que sa recommandation fasse l'objet d'une étude plus approfondie.**
- S'agissant de la recommandation visant à améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation, le Haut Comité avait noté que l'arrêté du 29 juillet 1987 avait été modifié par l'arrêté du 26 juin 1998 mais souhaitait que le texte soit aménagé pour permettre la prise en compte des revenus actuels du ménage (et non ceux des 12 derniers mois).
- Enfin, le Haut Comité réitère les recommandations précises qu'il avait formulées sur les indemnités versées aux célibataires dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité et souhaite qu'elles soient effectivement prises en compte dans les travaux de refondation du système indemnitaire.

Reconnaissance d'affectation et déménagement	
Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
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.	Cette recommandation est examinée par les armées et les formations rattachées qui auraient à assumer les coûts de cette évolution. L'allocation versée par l'action sociale dans les armées peut désormais être attribuée en cas de recours à une société d'aide au déménagement.
Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF.	La recommandation n'est pas retenue.
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.	La réglementation actuelle vise à une prise en charge intégrale du coût du déménagement effectué dans des conditions normales. Le niveau du plafond financier destiné à éviter les dérives a été réévalué en 2008 de 4,5% et sera réétudié en 2009. Pour l'année 2008, 80% des militaires mutés n'ont pas dépassé le plafond financier. 13% l'ont égalé et 72% ont été en-dessous et ont, en conséquence, perçu un intéressement. 15% des militaires ont été confrontés à un dépassement du plafond financier. La marine et l'armée de terre ont conclu un partenariat avec une société privée. Cette convention permet aux militaires qui le souhaitent de mandater cette société aux fins d'effectuer pour leur compte la mise en concurrence exigée par l'administration. Des études sont actuellement conduites pour déterminer dans quelle mesure il serait possible d'offrir aux militaires qui le souhaitent la possibilité d'être déménagés dans le cadre d'un marché public. Ce système serait en particulier destiné aux militaires qui n'auraient pu parvenir à bénéficier de prestations dont le montant serait inférieur ou égal au plafond financier.

Observations du Haut Comité

Le Haut Comité prend acte du choix des autorités gestionnaires de laisser le nouveau système de prise en charge du déménagement faire ses preuves. Le fait toutefois que 15% des militaires ayant effectué un déménagement en 2008 aient dû prendre à leur compte une part du montant incite le Haut Comité à estimer que les recommandations qu'il avait formulées en 2008 demeurent pertinentes.

Travail du conjoint	
Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
Dans le cas des couples de militaires : sauf cas particulier (outre-mer, absence de poste vacant correspondant au grade et à la qualification), ne muter un militaire que si son conjoint peut être muté simultanément dans la même garnison ou dans une garnison proche.	Ces dispositions ont été intégrées dans le code de la défense.
Au ministère de la défense, réserver 20% des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.	Il n'est pas envisageable, en gestion, de «geler» un pourcentage, même limité, de postes aux fins d'accueillir des conjoints, a fortiori sur une base géographique limitée.
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 ; - avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.	L'accompagnement de la mobilité professionnelle des conjoints fonctionnaires est assuré par une cellule spécialisée de la direction des ressources humaines du ministère de la défense. Cette cellule, ainsi qu'une cellule spécialisée pour les conjoints de militaires relevant du ministère de l'éducation nationale, mettent sur l'intranet du SGA l'ensemble des informations et formulaires nécessaires. Pour l'accompagnement des conjoints de militaires recherchant un emploi dans le secteur privé, l'action du réseau des 27 cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) est complétée par les 25 conventions que le ministère de la défense a signées depuis un an avec de grands employeurs de niveau national ou international. Elles comportent toutes une disposition particulière visant à faciliter l'emploi des conjoints.
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.	Depuis 2006, les prospecteurs placiers et les chargés de relations «entreprises» des armées et de la gendarmerie bénéficient d'une formation spécifique réalisée en partenariat avec l'ANPE. Les armées professionnalisent progressivement le réseau en faisant appel à des spécialistes de la gestion des ressources humaines, issus majoritairement du secteur de l'insertion professionnelle. La création de la future agence de reconversion de la défense permettra de regrouper l'ensemble des acteurs sous une même autorité, de mutualiser les moyens et d'améliorer la visibilité interne et externe de l'action du ministère de la défense en ce domaine.

Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.	Toutes les prestations d'orientation (hormis l'entretien bilan-orientation), d'accompagnement vers l'emploi et de formation professionnelle sont actuellement assurées par des consultants ou des cabinets privés dans le cadre de marchés publics ou de conventions individuelles signées par le ministère de la défense. Les conjoints des militaires relèvent du service public de l'emploi (SPE) et bénéficient, à ce titre, de prestations externalisées. Le dispositif des CAEC vise à individualiser l'accompagnement des conjoints et complète ainsi l'action du SPE.
---	---

Garde et scolarité des enfants	
Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
Poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter-entreprises.	Il est envisagé la création d'une crèche, au moins, pour chaque base de défense en favorisant la construction de structures ministérielles. Pour les garnisons majeures, il est prévu de procéder à la réservation de berceaux dans le cadre de marchés publics.
Encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession.	Des expérimentations sont actuellement conduites au sein du pool AMAT de Strasbourg (en collaboration avec l'ARIA) et de Toulon.
Mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement.	Un nouveau site internet doit être substitué au système «RAVEL» au sein du rectorat de Paris. Le flux annuel d'inscriptions est à peu près constant chaque année.

Observations du Haut Comité

La recommandation visant à encourager le ministère de la défense à entreprendre des démarches auprès de l'éducation nationale pour faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants de militaires s'appliquait à l'ensemble du territoire national. Par ailleurs, elle visait essentiellement le cas des mutations tardives : le nouveau système mis en place par le rectorat de Paris ne devrait apporter aucune amélioration sur ce point.

Célibat géographique	
Recommandations	Mesures prises ou en cours de réalisation
Elaborer et formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment : - à donner aux célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement en enceinte militaire supérieure à celles des sous-officiers ou officiers «célibataires selon l'état civil» ; - à développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres «conventionnées» situées hors des enceintes militaires ; - à ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait, en outre, contribuer à réduire le nombre de logements vacants.	La possibilité d'un accès non prioritaire des célibataires géographiques à l'hébergement en enceinte militaire a été introduite par l'instruction n°266/DEF/SGA du 10 mars 2008. En matière de colocation, les difficultés sont nombreuses, notamment en raison de la clause de solidarité. Un essai d'expérimentation a échoué faute de volontaires.

DEUXIÈME PARTIE :

TABLEAU DE BORD DE LA CONDITION MILITAIRE

DEUXIÈME PARTIE :

TABLEAU DE BORD DE LA CONDITION MILITAIRE

Le Haut Comité a décidé d'inclure, dans chacun de ses rapports, un tableau de bord regroupant certaines données significatives de différents aspects de la condition militaire et permettant d'en suivre l'évolution. La première version, volontairement synthétique, a été enrichie mais sa structure a été maintenue.

Les indicateurs initialement retenus permettaient de mesurer, à partir des statistiques disponibles, l'attractivité de la condition militaire dans ses principales composantes (recrutements, départs spontanés, reconversion dans la fonction publique et le secteur privé) ainsi que le niveau général des rémunérations. Ils ont été complétés par des données relatives à la mobilité (thème du second rapport) et par une présentation des principales évolutions législatives et réglementaires survenues depuis le précédent rapport et affectant la condition militaire (notamment les évolutions induites par les nouveaux statuts particuliers et les grilles indiciaires renouvelées).

Comme pour l'édition précédente, les données détaillées sont reportées en annexe.

1 - ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

(Cf. annexe 6)

L'activité opérationnelle est demeurée soutenue. Le nombre total de militaires engagés en opérations extérieures s'est accru de 1 500 personnels entre 2007 et 2008.

Tableau 1 - Personnels des armées stationnés ou déployés hors du territoire métropolitain

	Opérations extérieures	Stationnements outre-mer ou à l'étranger	Total
2007	11 286	14 214	25 500
2008	12 778	14 380	27 158

Source : ministère de la défense - Situations à fin octobre.

Champ : militaires des trois armées et militaires de la gendarmerie placés sous le contrôle opérationnel du CEMA.

Au cours de l'année 2007, environ 55 800 militaires ont effectué au moins un déploiement temporaire de quatre mois hors du territoire métropolitain en participant à une opération extérieure ou en effectuant une «mission de courte durée» en renfort des forces de souveraineté outre-mer ou des forces de présence à l'étranger (soit une baisse de 3,4% par rapport à l'année 2006).

Tableau 2 - Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD dans l'année

Les «missions de courte durée» (MCD) sont des déploiements de quatre mois hors du territoire métropolitain effectués par des militaires de l'armée de terre ou du service de santé dans un cadre autre que les opérations extérieures (OPEX).

	Terre	Marine	Air ¹	Gendarmerie	Autres ²
Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD en 2006	39 150	8 426	5 681	2 534	2 167
Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD en 2007 ³	39 144	6 250	6 209	2 006	2 287
% de l'effectif militaire total	29%	42%	11%	14%	21%

Source : ministère de la défense – Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

Champ : militaires ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD pendant l'année 2007 (y compris les déploiements ayant débuté en 2006 ou s'étant achevés en 2008).

Faute de données consolidées dans l'armée de terre, le nombre de militaires ayant effectué plus d'une OPEX durant les années 2006-2007, et donc soumis à de fortes contraintes d'emploi, n'a pu être déterminé.

De même, les éléments fournis par les armées sur la durée des astreintes et celle des absences de la garnison n'ont pas permis de renseigner les indicateurs correspondants pour l'ensemble des militaires.

Le Haut Comité s'étonne que des données aussi centrales pour la bonne appréciation des contraintes qui pèsent sur les militaires ne soient pas disponibles.

2 - EFFECTIFS

(Cf. annexe 7)

Depuis 2003, les effectifs des militaires en activité sont stabilisés autour de 349 000 (249 000 sans la gendarmerie), et l'écart entre les effectifs réalisés et le plafond ministériel d'effectifs autorisés décroît, pour atteindre désormais 1,5%. Cette relative stabilité en volume cache cependant des évolutions dans la répartition par catégories : si le nombre des militaires du rang et des officiers a en effet augmenté, celui des sous-officiers a en revanche diminué.

Le taux de personnels militaires sous contrat est de 53%, stable depuis 2003. Il varie cependant fortement d'une armée à l'autre, allant de plus de 70% dans l'armée de terre à 29% dans la gendarmerie ; la marine et l'armée de l'air se situant quant à elles respectivement à 62% et 53%.

¹ Pour l'armée de l'air, la durée des séjours varie entre 15 jours et 8 mois.

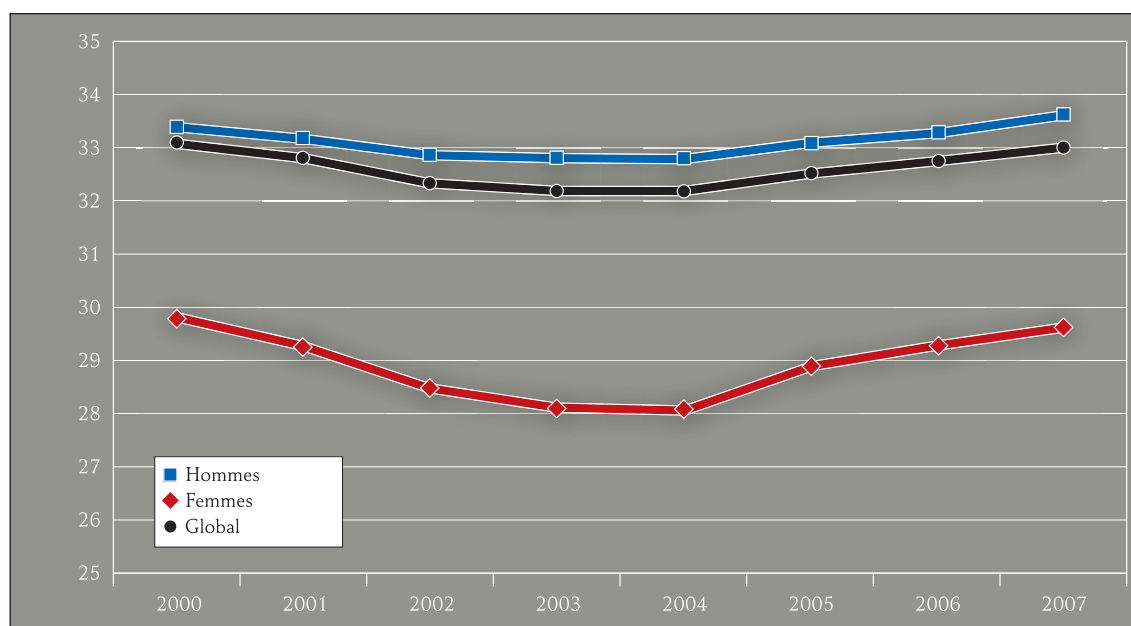
² Service de santé des armées et service des essences des armées.

³ Le ratio 2007 est calculé, pour la marine, par rapport à l'effectif des personnels embarqués et, pour la gendarmerie, par rapport aux effectifs de la gendarmerie mobile.

Le taux de féminisation augmente de façon régulière depuis 2000, et ce dans chaque armée, pour atteindre désormais 14%. Il convient cependant de noter un taux particulièrement important au sein de l'armée de l'air (20,1%). C'est au sein des militaires du rang, mais surtout des volontaires (30%), que l'on trouve le plus de femmes, alors qu'elles ne représentent que 10% des officiers.

Enfin, l'âge moyen, comme l'ancienneté de service, montrent une légère mais sensible augmentation depuis 2004, pour atteindre respectivement 33 ans et 12 ans.

Graphique 1 - Évolution de l'âge moyen du personnel militaire



Source : ministère de la défense - «Bilan social», éditions 2000 à 2007.

3 - RECRUTEMENT

(Cf. annexe 7)

Les volumes annuels de recrutement, après les variations importantes constatées entre 2000 et 2003, sont globalement stabilisés depuis 2004 à environ 30 000 personnes. A cette stabilité globale du nombre de recrutements correspondent cependant des évolutions contrastées en fonction de la catégorie de personnels : les recrutements d'officiers et de volontaires progressent, alors que ceux des sous-officiers et des militaires du rang diminuent.

Le nombre global de candidats, après avoir atteint un sommet en 2004 et 2005, à près de 110 000 candidats, est depuis en baisse (-12% entre 2006 et 2007), principalement en raison de la diminution des candidats au recrutement de sous-officiers.

En dix ans, le nombre de candidats au recrutement externe de sous-officiers a diminué, pour les trois armées, de 61%, passant de 22 679 candidats en 1997 à 8 776 en 2007. La baisse concerne essentiellement l'armée de l'air (-58%), mais touche aussi l'armée de terre (-51%) et la marine (-35%). Sur la même période, le nombre de candidats au recrutement de militaires du rang dans les trois armées a augmenté de 38% (la hausse étant concentrée sur les candidats au recrutement dans l'armée de terre).

On constate en 2007, et par rapport à 2006, une stabilisation du taux de sélection pour les recrutements externes de militaires du rang et de sous-officiers, qui n'excède cependant pas 1,8 candidats par poste pour les militaires du rang de l'armée de terre et de la marine, et 3,1 candidats par poste pour les sous-officiers de l'armée de l'air.

Le taux de sélection des officiers de carrière augmente notablement depuis 2005 pour se rapprocher des taux observés dans la fonction publique catégorie A, hors enseignants.

Cette évolution doit cependant être appréciée en tenant compte du fait que les évolutions récentes des modalités d'inscription aux concours des grandes écoles militaires (phénomène des banques de concours) ont pu avoir pour effet d'accroître artificiellement le volume global de candidats inscrits.

La gendarmerie continue à connaître les taux de sélection les plus élevés pour l'ensemble des catégories hiérarchiques.

On continue enfin à observer des taux de sélection nettement supérieurs pour les recrutements externes dans les corps de catégorie B et C de la fonction publique civile.

Tableau 3 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de fonctionnaires civils de l'État et de militaires

Officiers	Sous-officiers (avec gendarmerie)	Sous-officiers (hors gendarmerie)	Militaires du rang	Volontaires	Fonctionnaires de catégorie A	Fonctionnaires de catégorie B	Fonctionnaires de catégorie C
De carrière 17,6	5,5	3,7	2,0	1,8	Ensemble de la catégorie A 11,1	14,5	25,8
Sous contrat 5,1					Catégorie A hors enseignement 22,0		

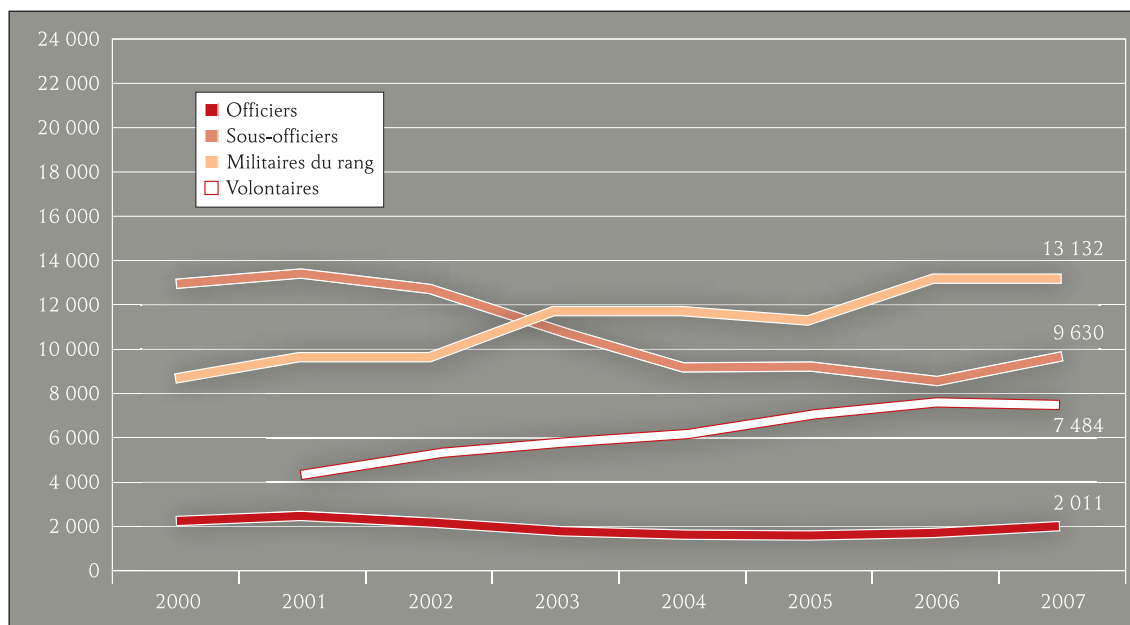
Sources : ministère de la défense pour les militaires (année 2007) - Fichier DGAFP pour les fonctionnaires (année 2006 - données 2007 non encore disponibles).

4 - FIDÉLISATION ET DÉPARTS

(Cf. annexe 7)

Le nombre de départs des armées a légèrement augmenté en 2007. On observe en particulier une hausse modérée des départs d'officiers et de sous-officiers.

Graphique 2 - Évolution du nombre de départs de militaires par catégorie de 2000 à 2007

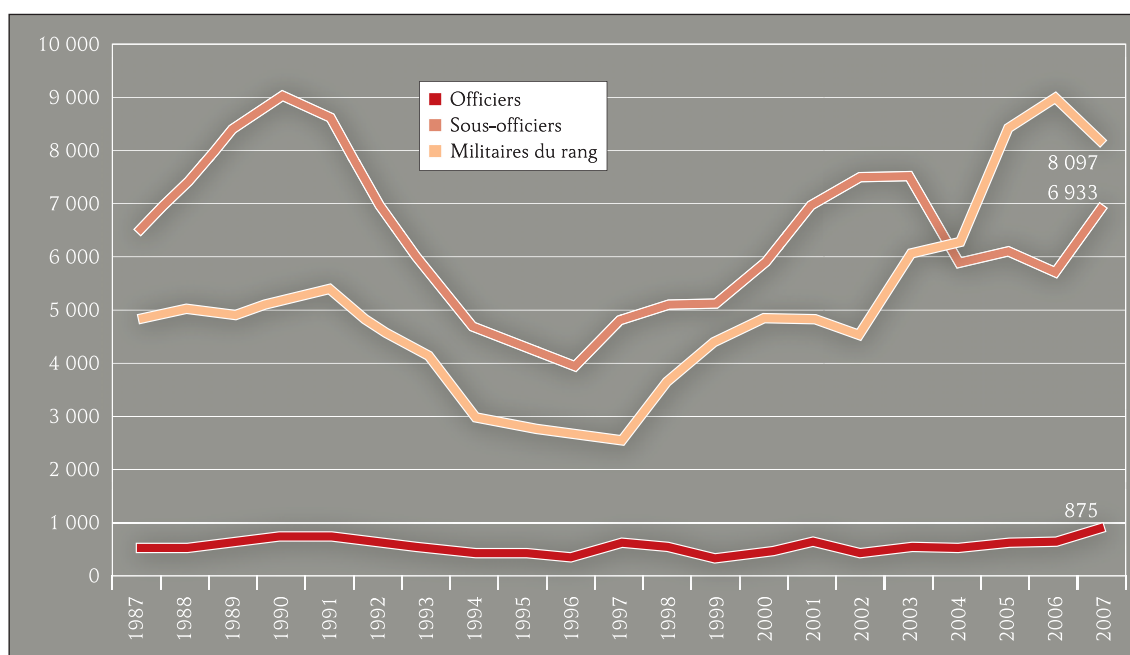


Source : ministère de la défense - «Bilan social», éditions 2000 à 2007, corrigé des données 2007 des volontaires de l'armée de terre.

Les départs spontanés, en baisse chez les militaires du rang, connaissent une hausse notable chez les officiers et les sous-officiers.

En moyenne, les départs spontanés de militaires du rang s'effectuent à quatre ans de service. Dans l'armée de terre, l'ancienneté moyenne des militaires du rang quittant le service de manière spontanée (4 ans) est en baisse régulière depuis 2002 (elle était alors de 9 ans).

Graphique 3 - Évolution du nombre des départs spontanés de militaires de 1987 à 2007



Source : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective - Historique des départs des militaires.

5 - MOBILITÉ

(Cf. annexe 8)

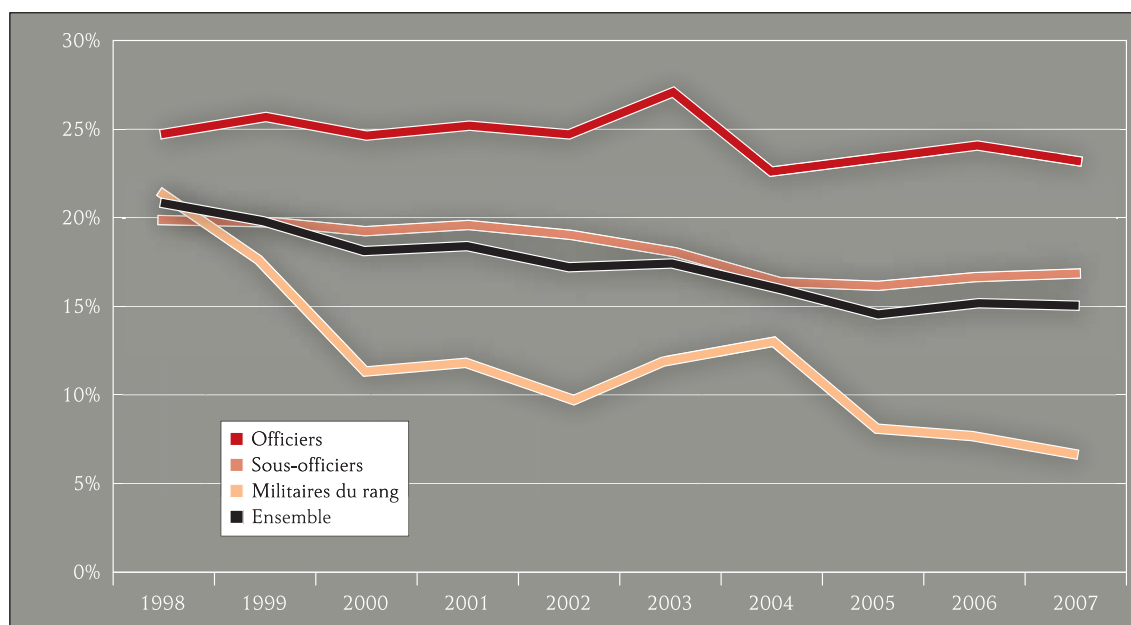
Le taux de mobilité géographique

Après avoir décru de façon continue depuis 1998, le taux de mobilité géographique (toutes mutations avec changement de résidence) se stabilise depuis 2004. Cette évolution concerne toutes les catégories de personnels.

Il s'établit à 14,9% en 2007 pour l'ensemble de la population militaire. Les données 2006 pour la population civile faisaient état d'un taux de 5% pour l'ensemble des fonctionnaires (6,1% hors éducation nationale) et de 5,7% pour l'ensemble des ménages français (à structure d'âge comparable).

Graphique 4 - Évolution du taux de mobilité géographique de 1998 à 2007

Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence



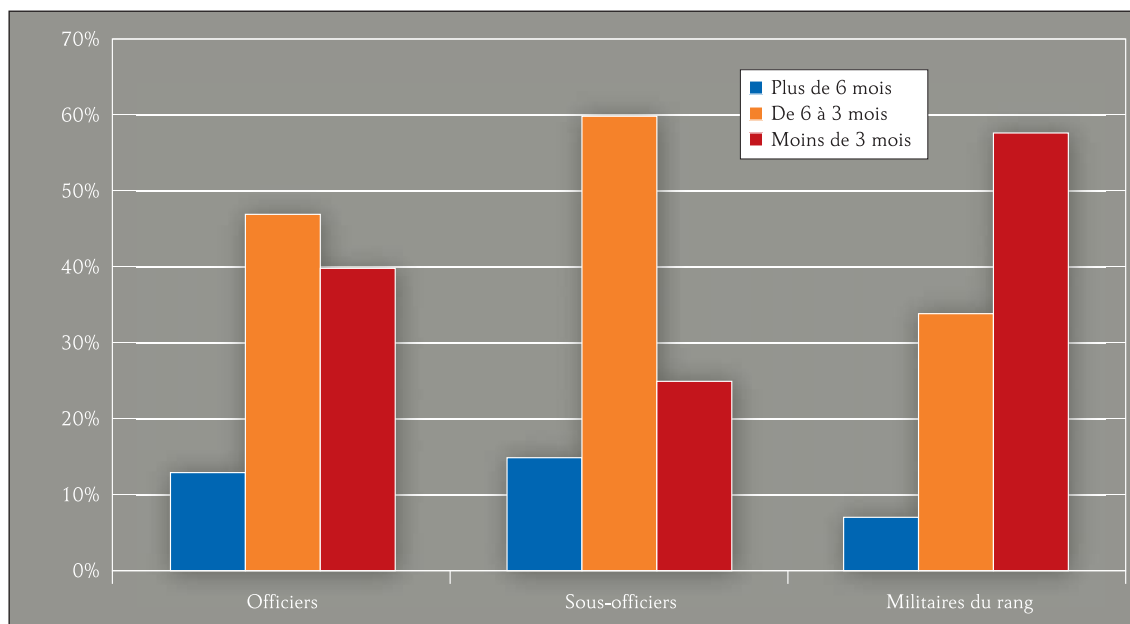
Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1998 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour l'année 2007.

La durée des préavis de mutation à l'intérieur de la métropole

La situation, en 2007, n'apparaît guère différente de celle qui avait fait l'objet de constats et de recommandations dans le second rapport du Haut Comité. La durée des préavis de mutation des militaires du rang en général et des militaires de l'armée de terre en particulier demeure insuffisante.

Cet indicateur sera dorénavant suivi régulièrement.

Graphique 5 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés à l'intérieur de la métropole en 2007



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

Champ : tous militaires sauf les militaires non-officiers de la gendarmerie (données non disponibles), et les reprises de service après indisponibilités des militaires de l'armée de terre.

Lecture : en 2007, 13% des officiers mutés à l'intérieur de la métropole ont bénéficié d'un préavis supérieur à six mois.

6 - RECONVERSION

Le présent rapport étant consacré à la reconversion des militaires, les données détaillées sur cette question figurent dans la 3^{ème} partie.

En prenant pour référence le taux de reclassement calculé par le ministère de la défense, le nombre total de militaires ayant trouvé un emploi dans le secteur privé augmente en 2008 par rapport à 2007. Le taux de reclassement des sous-officiers et des militaires du rang progresse, celui des officiers est stable.

Après plusieurs années de moindre recrutement (2003-2006), le nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile, tous modes de recrutement confondus, s'est accru depuis 2006 et retrouve un niveau comparable à celui du début de la décennie.

Cette augmentation résulte en particulier de la **forte progression des candidats au recrutement dans la fonction publique territoriale** par la voie de la procédure de l'article L.4139-2 du code de la défense.

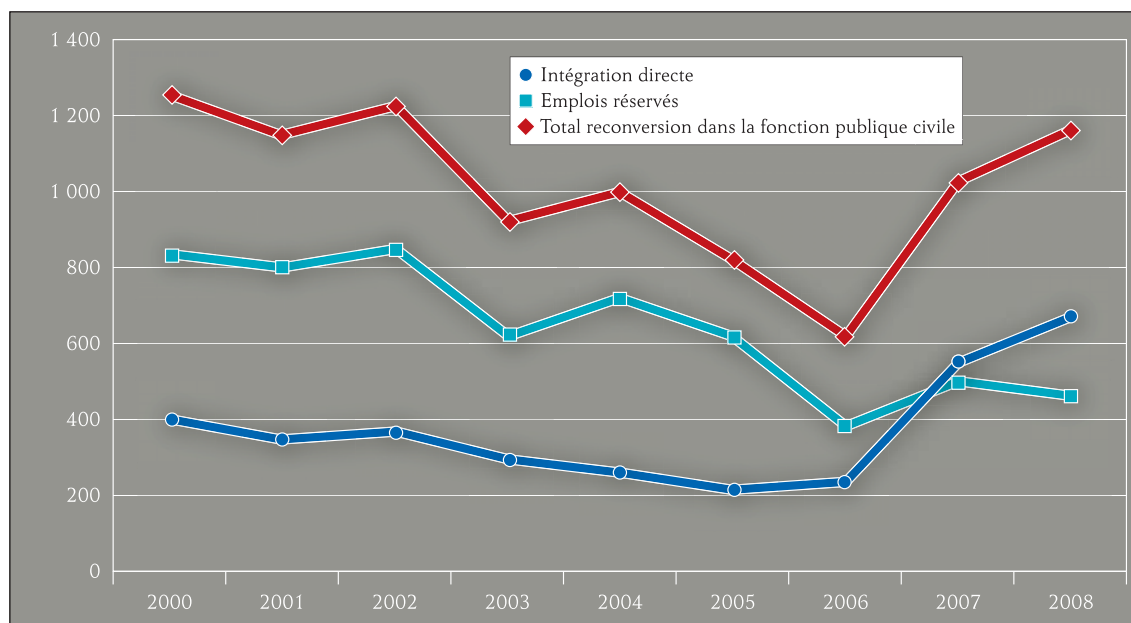
A l'inverse, le nombre de militaires accédant à la fonction publique civile par la voie des emplois réservés décroît de façon continue depuis l'année 2000.

Tableau 4 - Évolution du nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile de 2000 à 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Intégration directe	398	335	360	300	273	226	249	538	667
Emplois réservés	843	803	861	628	720	622	381	503	483
Total reconversions dans la fonction publique civile	1 241	1 138	1 221	928	993	848	630	1 041	1 150

Source : ministère de la défense - «Bilan reconversion», éditions 2002 à 2007 - DRH-MD pour 2008.

Graphique 6 - Évolution du nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile de 2000 à 2008



Source : tableau 4.

On peut relever, par ailleurs, que le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage, après quelques années de relative stabilisation, s'est de nouveau accru en 2008 (+ 4,1%).

7 - RÉMUNÉRATIONS

(Cf. annexes 9 et 10)

Analyse de la rémunération moyenne de 2000 à 2006

Avertissement

- l'analyse de l'annexe 9 porte sur la rémunération moyenne, dont l'évolution est soumise à différents effets de structure : modifications de la structure des qualifications et de la pyramide des âges, incidence des recrutements et des départs. Pour des raisons qui tiennent à l'état des données statistiques disponibles, le Haut Comité n'a pas encore pu, cette année, mesurer l'évolution de la «rémunération moyenne des personnes en place» (RMPP), notion qui tient compte de tous les facteurs d'évolution du salaire des agents présents deux années de suite (mesures générales, mesures catégorielles et avancements de grade et d'échelon) et neutralise l'effet des entrées et sorties ;
- les données⁴ relatives aux années 2000 à 2006 (données INSEE les plus récentes) sont à replacer dans le contexte des évolutions de rémunération intervenues sur le long terme, depuis 1990, et analysées dans le premier rapport du Haut Comité.

Constats

Les salaires nets moyens des militaires, exprimés en euros constants, ont progressé entre 2000 et 2006 : ils ont d'abord augmenté de 2000 à 2002, puis se sont stabilisés ou ont légèrement diminué entre 2002 et 2006.

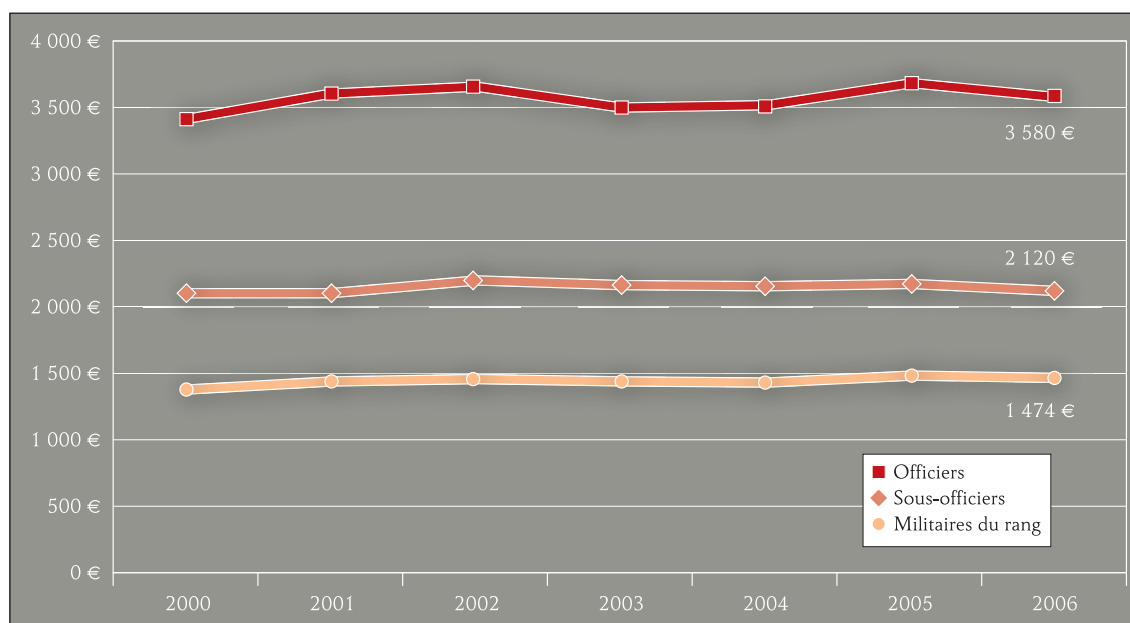
Comme pour l'ensemble de la fonction publique, deux phénomènes ont concerné les rémunérations des militaires au cours de cette période :

- une légère baisse, en euros constants, du traitement indiciaire, sauf pour les traitements les moins élevés ;
- une augmentation globale des primes qui, en valeur moyenne, n'a pas complètement compensé l'évolution du traitement indiciaire.

L'ensemble de ces constatations devra être mis en perspective avec la réévaluation des traitements indiciaires, consécutive à la mise en œuvre, de 2009 à 2011, des nouvelles grilles.

⁴ Communiquées par l'INSEE et dont le détail figure en annexe 9.

Graphique 7 - Évolution du salaire net mensuel moyen des militaires de 2000 à 2006



Source : fichiers INSEE (cf. données détaillées en annexe 9).

Analyse de la rémunération moyenne par grade pour l'année 2007

Cette étude, qui complète la précédente, a été réalisée à partir des données fournies par le mémento des coûts moyens du personnel militaire de la défense⁵, dont le degré de précision a été vérifié au travers d'une comparaison avec les données INSEE de l'année 2006 converties en euros 2007 et avec les données tirées du bilan social 2007, calculées à partir du fichier du recensement des agents de l'État (RAE).

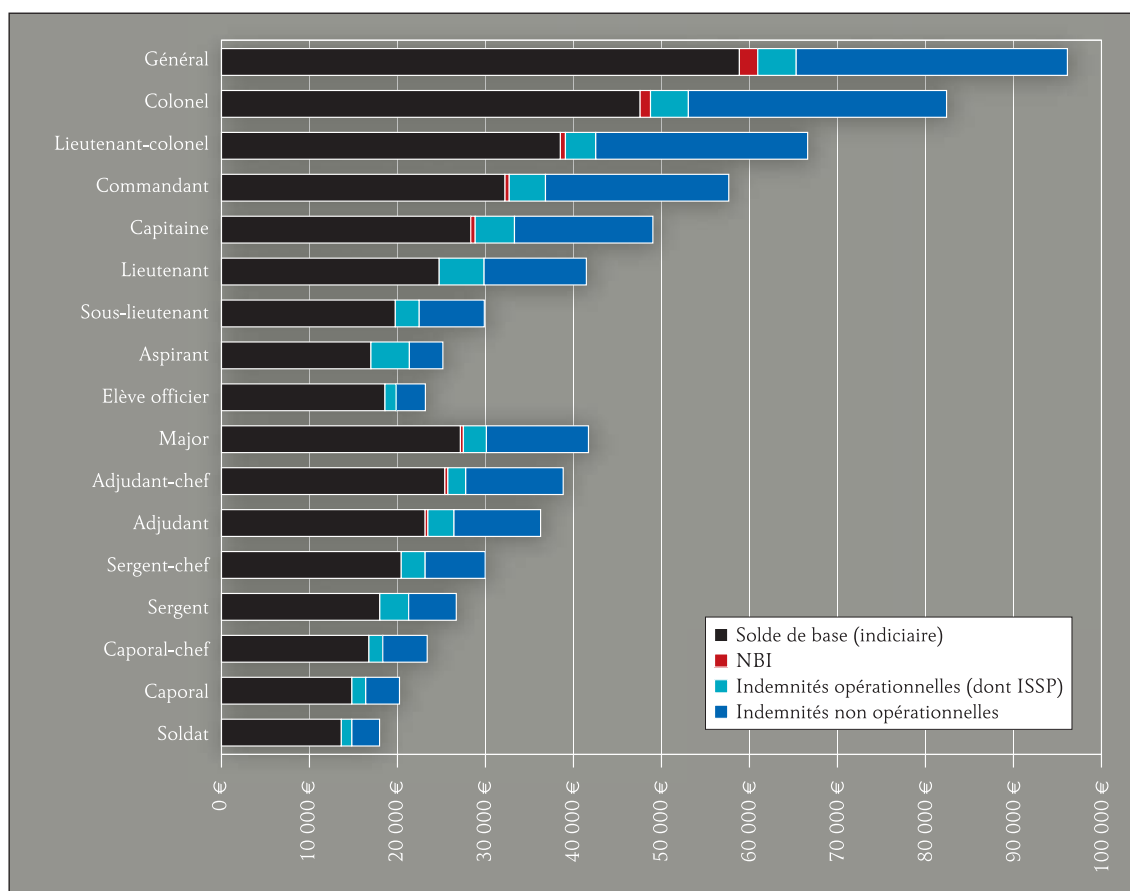
L'étude (qui prend en compte toutes les composantes de la rémunération à l'exception de l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger - ISSE - «OPEX») souligne l'importance des primes dans la rémunération globale des militaires, comme l'avait noté le premier rapport du Haut Comité.

Elle met aussi en lumière la part modeste des primes directement liées à l'activité opérationnelle dans la rémunération totale moyenne⁶, même si les conséquences au plan individuel de la prise en compte de toutes les indemnités opérationnelles peuvent être importantes, comme l'avait noté le Haut Comité dans son rapport 2007.

⁵ Source : ministère de la défense, direction des affaires financières.

⁶ Le Haut Comité cherchera ultérieurement à disposer de données prenant en compte l'ISSE «OPEX» mais le montant global de cette dernière (pour l'année 2007, 350M€ environ pour une masse salariale de 27 milliards d'euros sur le périmètre considéré) rapporté au volume de personnels concernés (environ 45 000) ne devrait pas modifier sensiblement l'analyse effectuée.

Graphique 8 - Ventilation de la solde brute annuelle 2007 en métropole



Source : memento des coûts moyens du personnel militaire 2007 (cf. données détaillées en annexe 10).

Champ : Terre, Marine, Air et Gendarmerie, zone géographique métropole.

8 - ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE SECOND RAPPORT ET AFFECTANT LA CONDITION MILITAIRE

Publication des nouveaux statuts particuliers et des grilles indiciaires renouvelées

En septembre 2008 ont été publiés les décrets portant nouveaux statuts particuliers des corps militaires et, en janvier 2009, sept décrets relatifs aux grilles indiciaires renouvelées (première étape d'une mise en œuvre progressive prévue entre 2009 et 2011).

Ces textes se placent dans la logique des recommandations formulées dans le premier rapport du Haut Comité.

Dans ses prochains travaux, le Haut Comité suivra avec attention l'application des dispositions relatives à la revalorisation des traitements indiciaires.

Dispositions réglementaires transposant aux militaires des mesures concernant les fonctionnaires de l'État

En 2008 ont été publiés quatre décrets étendant aux militaires le bénéfice de mesures prises au profit des fonctionnaires de l'État ou transposant ces dernières à leur profit :

- le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- le décret n°2008-647 du 30 juin 2008 instituant une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et une indemnité temporaire de mobilité en faveur de certains agents du ministère de la défense (pour la période 2009-2014) ;
- le décret n°2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- le décret n°2008-999 du 24 septembre 2008 relatif au cumul d'activités à titre accessoire des militaires.

Ces textes s'inscrivent dans la ligne de la recommandation que le Haut Comité avait formulée sur ce point dans son premier rapport.

Dispositions réglementaires améliorant la condition des militaires quittant les armées sans droit à pension

Le décret n°2008-1113 du 29 octobre 2008 a institué une indemnité pour activités militaires spécifiques au profit des militaires (de carrière, sous contrat ou réservistes) radiés des cadres ou rayés des contrôles sans droit à pension. Cette mesure vise à faire bénéficier les militaires placés dans cette situation d'une compensation de l'absence de validation, dans les droits à retraite des militaires affiliés rétroactivement au régime général et à l'IRCANTEC⁷, des bonifications pour activités militaires spécifiques acquises pendant leur service au sein des armées. Elle constitue une amélioration notable, principalement au profit des militaires du rang quittant les armées avant d'avoir accompli quinze ans de services militaires effectifs⁸.

Dispositions législatives et réglementaires pour l'accompagnement social des restructurations (2009-2014)

Pris en application de la loi de finances pour 2009, le décret n°2009-82 du 21 janvier 2009 institue un **pécule modulable d'incitation à une seconde carrière**. Accessible, sous certaines conditions, aux officiers et sous-officiers de carrière ainsi qu'aux militaires engagés, ce pécule représente un montant allant de 16 à 48 mois de solde brute. Il est défiscalisé et sera versé en deux tranches, l'une au moment du départ, l'autre lorsque l'ancien militaire pourra justifier de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles totalisant l'équivalent d'au moins une année dans les deux ans qui suivront son départ.

Par ailleurs, le décret n°2008-1525 du 30 décembre 2008 modifie, pour la période 2009-2014, le régime de l'indemnité pour charges militaires et **étend aux non-chargés de famille le bénéfice du complément ou du supplément forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires** durant la période des restructurations.

⁷ Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

⁸ Dès lors qu'ils justifient d'au moins un trimestre entier de bonifications.

Enfin, le décret n°2008-1526 du 30 décembre 2008 crée, pour la période 2009-2014, une **indemnité spéciale de préparation à la reconversion**, permettant aux militaires placés en congé de reconversion de compenser l'absence de prise en compte des primes de qualification dans la rémunération du congé de reconversion depuis la publication du décret n°2006-882 du 17 juillet 2006 relatif aux positions statutaires des militaires.

Évolutions induites par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

Parmi les mesures résultant de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, qui font suite aux décisions prises par le Gouvernement dans le cadre de l'évolution des régimes de retraite, le Haut Comité a relevé :

- d'une part, la majoration du taux de la surcote à compter du 1^{er} janvier 2009 (1,25% au lieu de 0,75%) et la substitution, à compter du 1^{er} avril 2009, de la notion de trimestres d'assurance à celle de trimestres de services ;
- d'autre part, la possibilité offerte, à compter du 1^{er} janvier 2010, aux fonctionnaires appartenant aux catégories actives dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans de bénéficier, sur leur demande, d'un maintien en activité jusqu'à 65 ans, sous réserve d'aptitude physique.

La mise en œuvre combinée de ces mesures, qui modifient sensiblement le régime des pensions des fonctionnaires, accentue la singularité du statut des militaires, compte tenu des limites d'âge basses qui leur sont imposées, et celle du régime des pensions qui lui est associé. La pertinence de ce dernier s'en trouve renforcée.

Le Haut Comité entend aborder la question des pensions des militaires dans un prochain rapport.

TROISIÈME PARTIE :

LA RECONVERSION DES MILITAIRES

TROISIÈME PARTIE :

LA RECONVERSION DES MILITAIRES

Les évolutions permanentes du monde du travail conduisent un nombre croissant de salariés à effectuer une ou plusieurs reconversions au cours de leur parcours professionnel.

Au sens commun, le terme s'applique à un changement de métier, de profession ou d'emploi. La reconversion peut concerner les personnes désireuses de changer d'orientation professionnelle pour des raisons personnelles comme celles qui y sont contraintes par les aléas de la vie économique.

Dans les armées, les circonstances historiques, la singularité de l'état militaire et le devoir de reconnaissance de la Nation ont favorisé très tôt l'apparition de cette préoccupation. L'aide au retour des militaires à la vie civile s'est développée dès l'après-guerre pour faciliter le départ des cadres en surnombre à la suite des conflits, notamment ceux liés à la décolonisation. Il ne s'agissait alors que de mesures éparses, inscrites dans une politique de déflation des effectifs, et qui trouvaient leur justification dans la tradition sociale des armées.

Depuis les années 1970, plusieurs textes législatifs et réglementaires ont progressivement élargi cette faculté à tous les militaires quittant les armées. Ils ont conduit à la mise en place d'un dispositif sans équivalent, tant au sein des institutions publiques que dans le secteur privé, en raison de son caractère permanent et structuré.

La professionnalisation a naturellement conféré à la reconversion une importance particulière, mais à des titres si divers qu'il est devenu de plus en plus difficile de définir la nature exacte de cette fonction qui est à la fois :

- une aide à caractère social, ayant pour objet de fournir aux militaires les moyens d'une insertion réussie dans le monde du travail ;
- un outil de gestion, favorisant un dynamisme des carrières sans lequel l'impératif de jeunesse imposé par la finalité opérationnelle des armées ne pourrait être totalement satisfait ;
- un instrument de la politique de recrutement et de fidélisation des armées, contribuant à l'amélioration de l'horizon professionnel de personnels soumis, pour la majorité d'entre eux, à une forte incertitude sur leur devenir ;
- un dispositif à visée économique pour le ministère de la défense, dont le budget supporte le poids financier de l'indemnisation du chômage des anciens militaires.

Chaque année, environ **31 000 militaires** quittent les forces armées et les services (soit près de 9% des effectifs militaires). Ce chiffre donne la mesure de la singularité de la défense, tant au sein de la fonction publique que du secteur privé. Il souligne aussi le risque non négligeable de précarisation auquel sont exposés, dans un marché du travail en forte évolution, des personnels confrontés à un changement radical d'environnement professionnel.

C'est dire toute l'importance de la reconversion dont la finalité essentielle demeure l'accès, si possible rapide et durable, à l'emploi civil, public ou privé.

L'intention première du Haut Comité était de tenter d'évaluer le plus objectivement possible l'efficacité de la politique et des outils techniques de la reconversion, notamment à travers une étude statistique, réalisée par l'INSEE, qui aurait fourni des informations fiables et significatives sur la situation profes-

sionnelle des anciens militaires au cours de l'année civile ayant suivi leur départ des armées (les deux années de référence étant, en l'occurrence, 2005 et 2006). Il s'agissait d'apprécier, en particulier, leur situation vis-à-vis de l'emploi, les domaines d'activité dans lesquels ils se reconvertissent de manière préférentielle et le niveau de leur rémunération (que ce soit par rapport à leur dernière rémunération dans les armées ou par rapport à la rémunération moyenne de leur nouveau secteur professionnel). *In fine*, l'objectif de l'étude consistait à tenter d'apprécier l'efficacité des aides à la reconversion.

Malheureusement, le caractère fragmentaire des données transmises par le ministère n'a pas permis au Haut Comité de disposer de l'ensemble des résultats attendus et il a dû réaliser ses analyses à partir d'éléments très agrégés, compte tenu, notamment, des contraintes juridiques liées au secret statistique¹. Les informations objectives que l'étude a révélées sur la situation professionnelle des militaires au cours de leur première année d'activité dans la vie civile permettent toutefois de disposer d'un panorama inédit de celle-ci et le Haut Comité souhaite que des enquêtes sociologiques ciblées puissent ultérieurement l'enrichir.

Le dispositif de reconversion existant au ministère de la défense s'appuie sur un corpus juridique mis en place graduellement au fil du temps. Les aides dont peuvent bénéficier les militaires sont nombreuses et variées, ce qui distingue assez nettement le système français de ceux des principales armées occidentales.

Cependant, la diversité des logiques auxquelles se rattache la reconversion rend particulièrement complexe la détermination d'une politique claire qui puisse offrir aux personnels des perspectives et, surtout, des règles de gestion stables sur le moyen et long terme. La recherche d'une réelle cohérence entre les prestations fournies, les catégories de personnels aidés, les efforts financiers consentis et les buts poursuivis reste un exercice délicat. Elle demeure pourtant indispensable pour garantir l'efficacité de la politique conduite, quelles que soient l'influence que des facteurs externes exercent sur l'évolution du marché de l'emploi et les difficultés d'appréhension de la situation réelle des militaires après leur départ.

On examinera successivement :

- le dispositif de reconversion ;
- la cohérence et l'efficacité de la politique mise en oeuvre.

¹ Loi n°51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques.

1 - LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

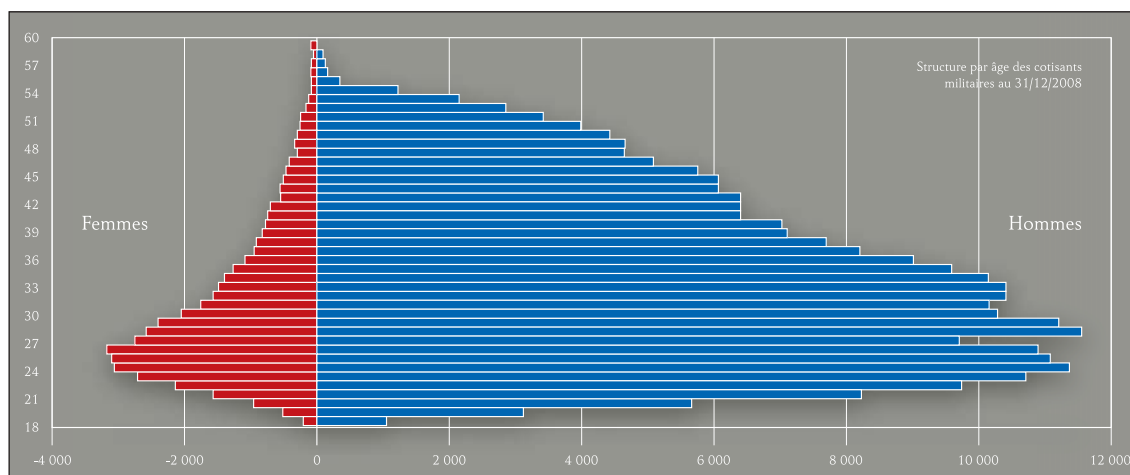
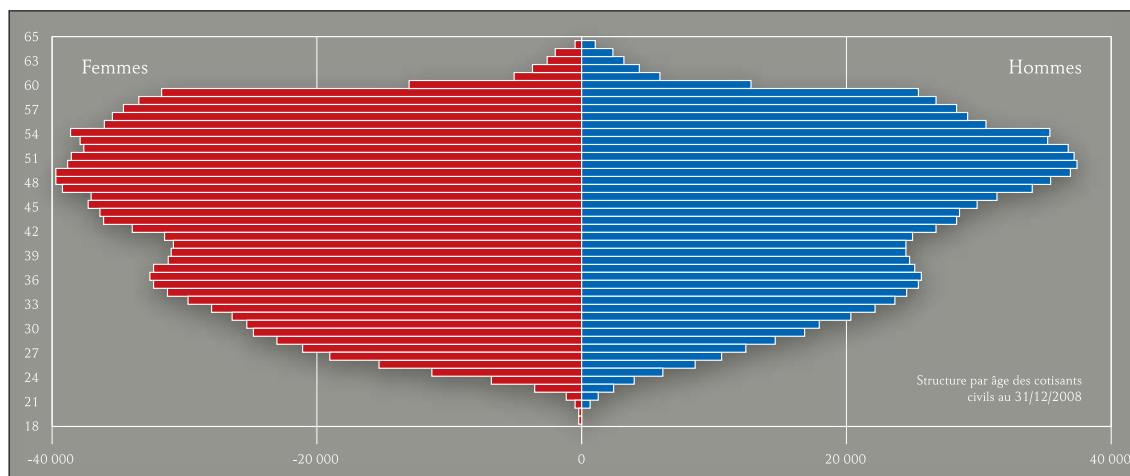
- 1.1 - La reconversion est liée aux caractéristiques des carrières militaires
- 1.2 - Un dispositif juridique progressivement élargi
- 1.3 - Un ensemble de prestations complet et diversifié
- 1.4 - Les moyens humains et financiers de la reconversion
- 1.5 - Éléments de comparaison

Intrinsèquement lié aux caractéristiques propres des carrières militaires, le dispositif de reconversion s'inscrit dans le cadre juridique tracé par le statut général des militaires. Il offre des prestations particulièrement variées, ce qui le distingue des systèmes comparables existant en France dans le secteur civil ou dans les principales armées occidentales.

1.1 - LA RECONVERSION EST LIÉE AUX CARACTÉRISTIQUES DES CARRIÈRES MILITAIRES

La singularité des carrières militaires transparaît à travers le rapprochement de la pyramide des âges des militaires avec celle des agents civils de l'État.

Graphique 1 - Pyramide des âges des militaires et des fonctionnaires civils



Source : Service des pensions du ministère des finances - «Chiffres clés 2007 des pensions de l'État», consultable sur le site internet <http://www.pensions.bercy.gouv.fr>.

Cette singularité s'explique par la conjugaison de plusieurs phénomènes :

- le choix de placer la majorité des militaires sous statut contractuel ;
- l'instauration de limites d'âge qui, même relevées par le statut général de 2005, demeurent basses pour la majorité des militaires (de 45 à 58 ans, pour la majorité des corps) ;
- les conséquences, particulièrement nettes, d'une structure pyramidale très accentuée qui impose une gestion rigoureuse des départs tout au long de l'échelle des grades et des âges ;
- la possibilité de bénéficier d'une retraite à jouissance immédiate avant la limite d'âge, dont le montant et le taux de liquidation sont augmentés par l'attribution de bonifications (bonification du cinquième et bonifications pour activités militaires spécifiques).

1.1.1 - LA BRIEVETÉ DES CARRIÈRES

Le recours massif aux personnels sous contrat, dont la durée maximale de service est de 20 ou 25 ans selon leur catégorie hiérarchique, est un facteur décisif de la brièveté générale des carrières.

Les 19 000 volontaires des armées, dont la durée de service est limitée à cinq ans, accentuent ce phénomène. Ils créent une problématique particulière en matière de reconversion (spécialement dans la gendarmerie, qui compte dans ses rangs près de 15 000 volontaires).

Tableau 1 - Proportion de contractuels parmi les militaires et les agents civils de l'État

	Militaires	Agents civils de l'État
Proportion de contractuels	53%	12%

Source : militaires : ministère de la défense – agents civils : DGAFP, *Faits et chiffres 2007-2008*, volume 1, p.43.

Les départs effectifs des armées se produisent en moyenne à un âge inférieur, voire très inférieur, à celui auquel la majorité des agents publics et des salariés du secteur privé quittent la vie professionnelle.

Les officiers et sous-officiers quittent ainsi le service en moyenne 12 à 16 ans avant les fonctionnaires des services actifs et 16 à 20 ans plus tôt que les fonctionnaires d'État sédentaires appartenant aux catégories correspondantes. Pour les militaires du rang, l'écart est encore plus important.

Tableau 2 - Âge moyen de départ par armée et catégorie hiérarchique

	Armées	Gendarmerie	Ensemble
Officiers	43,9	52,7	44,9
Sous-officiers	39,7	45,6	41,6
MDR	25,1	***	25,1
Total	32,5	46	32,4

Source : exploitation de fichiers communiqués par la DRH-MD.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie - Tous départs 2006, avec ou sans pension.

Tableau 3 - Âge moyen de départ des fonctionnaires civils des services actifs

Ensemble des services actifs	Dont police nationale	Dont administration pénitentiaire	Dont aviation civile
55,9	54	53,7	56,4

Source : service des pensions du ministère des finances.

Champ : départs 2006 pour l'ensemble des services actifs – Départs 2007 pour police nationale, administration pénitentiaire et aviation civile.

Tableau 4 - Âge moyen de départ en 2007 des fonctionnaires civils comptant plus de quinze ans de services actifs au moment de leur départ

	Actifs	Sédentaires
Fonction publique d'État	55,8	60,4
Fonction publique hospitalière	55,5	59,5
Fonction publique territoriale	57	57,9

Source : DGAFP, *Faits et chiffres 2007-2008*, volume 1 p.113.

Champ : agents comptant plus de 15 ans de services actifs au moment de leur départ à la retraite – FPE : titulaires hors La Poste et France Télécom, FPT et FPH : agents travaillant plus de 28H par semaine.

Les armées ne peuvent donc, par construction, offrir à tous leurs personnels, loin s'en faut, des carrières complètes, ces dernières étant elles-mêmes statutairement plus courtes que celles de la majorité des agents publics civils.

1.1.2 - LA GESTION DES CARRIÈRES

La pyramide fonctionnelle des armées induit une **gestion très sélective des carrières**. Comme l'a souligné le deuxième rapport du Haut Comité, parmi les officiers recrutés par la voie des grandes écoles militaires, un sur deux accède au grade de colonel et un sur cinq à six au premier grade d'officier général. Parmi les sous-officiers, tous recrutements confondus, un sur trois environ accède au grade d'adjudant-chef et un sur cinq à dix au grade de major, selon les armées.

La reconversion ne peut donc être dissociée de la gestion des carrières, à telle enseigne que son dispositif permanent sert généralement de point d'appui à l'ensemble des mesures spécifiques d'aide au départ mises en œuvre lors des périodes de restructurations majeures de l'appareil militaire : ce fut le cas lors de la professionnalisation des armées et il en sera de même pour la période 2009-2014, couverte par la loi de programmation militaire.

A l'inverse, une gestion plus restrictive des aides à la reconversion est l'un des outils dont dispose un gestionnaire confronté à des exigences de fidélisation dans certaines catégories ou spécialités.

1.2 - UN DISPOSITIF JURIDIQUE PROGRESSIVEMENT ÉLARGI

1.2.1 - LE DÉVELOPPEMENT DE LA GARANTIE STATUTAIRE

C'est le **statut général des militaires de 1972** qui a institué un droit à une formation professionnelle destinée au retour à la vie civile, et ce pour une catégorie de militaires bien identifiée. L'article 95 de ce texte disposait, en effet, que *«[l'engagé] qui accomplit des services d'une durée d'au moins quatre années reçoit, s'il le demande, une formation professionnelle le préparant à l'exercice d'un métier dès le retour à la vie civile»*, posant ainsi, pour les contractuels, la condition d'une durée de service minimale de quatre années ainsi que le principe d'un droit à la formation à la demande de l'intéressé. Ces mesures ne concernaient cependant que 30 000 engagés sur 270 000 militaires.

Avec la professionnalisation, le périmètre des bénéficiaires potentiels comme les buts assignés à la reconversion ont été élargis.

La **loi n°96-1111 du 19 décembre 1996** relative aux mesures en faveur du personnel militaire dans le cadre de la professionnalisation des armées a modernisé le statut de 1972 en instituant, pour tout militaire, la possibilité de bénéficier, sur demande agréée :

- de «dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelles» destinées à préparer pendant le service le retour à la vie active ;
- de «congrés de reconversion» lui permettant de suivre, dans les mois précédant son départ, des actions de reconversion adaptées à son projet. Cette dernière possibilité était toutefois subordonnée à la condition d'avoir accompli au minimum quatre années de service.

Il s'agit, dès lors :

- d'*attirer* : autrefois conçu comme une incitation au départ, le dispositif de reconversion contribue dorénavant à l'incitation à l'engagement ;
- de *fidéliser* : l'exigence d'une durée minimale de service conditionnant l'accès au parcours de reconversion vise à inciter notamment les personnels sous contrat à prolonger leur temps de service ;
- et de *compenser* la brièveté des parcours professionnels, les cadres de carrière bénéficiant dorénavant des mêmes facultés que les contractuels.

Enfin, le nouveau **statut général des militaires² (loi n°2005-270 du 24 mars 2005)** reprend, en l'élargissant tant au plan des bénéficiaires que de celui des aides proposées, le principe posé par le précédent statut en disposant, dès l'article premier³ que : *«[le statut] offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile»*.

Affirmant ainsi clairement la légitimité d'une sollicitude particulière de l'État vis-à-vis d'une catégorie d'agents publics soumis à des contraintes spécifiques, le texte fixe ensuite⁴ les règles applicables à ces derniers en matière d'aide au départ et d'accès à un second emploi, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique.

² Inséré dans la partie législative du code de la défense.

³ Article L.4111-1 du code de la défense.

⁴ Livre premier du titre IV du code de la défense, chapitre 9, «fin de l'état militaire».

1.2.2 - LES PRINCIPALES DISPOSITIONS JURIDIQUES RELATIVES AU DÉPART DES MILITAIRES

Les aides au départ

Deux grandes phases peuvent être distinguées dans le processus général décrit par l'article L.4139-5 du code de la défense :

- l'évaluation et l'orientation professionnelle ;
- la formation professionnelle ou l'accompagnement direct vers l'emploi.

Tous les militaires envisageant une reconversion, qu'elle soit liée à un départ volontaire, à une limite d'âge, à une limite de durée de service ou aux règles de gestion qui leur sont applicables, peuvent bénéficier de dispositifs **d'évaluation et d'orientation professionnelle**, destinés à préparer leur retour à la vie civile.

L'accès aux dispositifs de **formation professionnelle** ou **d'accompagnement direct vers l'emploi** est, en revanche, statutairement limité aux militaires qui ont accompli quatre ans de services effectifs, quelle que soit la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent ou le type de leur lien au service (carrière, contrat, service à titre étranger)⁵. Ces aides sont exclusivement destinées à préparer leurs bénéficiaires à l'exercice d'un métier civil.

Les congés liés au dispositif d'aide au départ

Le statut général des militaires prévoit trois congés destinés à aider les militaires préparant leur départ :

- a) le **congé de reconversion** et le **congé complémentaire de reconversion** (article L.4139-5 du code de la défense) : ces congés, ouverts à l'ensemble des militaires, qu'ils soient ou non de carrière, sont destinés à placer les personnels auxquels est accordé le bénéfice d'une aide à la reconversion (formation professionnelle ou accompagnement direct vers l'emploi) dans une situation administrative leur permettant de se dégager des contraintes du service. Ils sont donc liés à l'attribution de prestations de reconversion⁶.

Le **congé de reconversion** a une durée maximale de six mois. Durant cette période, les militaires de carrière restent en position d'activité et les militaires sous contrat ainsi que les volontaires demeurent sous contrat, le lien au service étant, si nécessaire, prorogé jusqu'à l'expiration du congé, sans toutefois pouvoir dépasser la durée maximale de service autorisée. Les militaires placés en congé de reconversion continuent de percevoir leur rémunération, qui est toutefois amputée des primes liées au poste et des primes de qualification⁷. Les bénéficiaires d'un congé de reconversion peuvent demander un congé

⁵ Cette disposition statutaire ne fait cependant pas obstacle à l'application, au sein de chaque armée, de règles de gestion pouvant conduire, le cas échéant, à une application plus restrictive : c'est ainsi que, pour des raisons liées à la fidélisation de ses engagés en premier contrat, l'armée de terre ne leur accorde aucune aide à la formation ou à l'accompagnement vers l'emploi avant la fin de la cinquième année de service.

⁶ Ce qui n'était pas forcément le cas avant 2005, date d'entrée en vigueur du nouveau statut général.

⁷ Cette disposition, issue du décret n°2006-882 du 17 juillet 2006 relatif aux positions statutaires des militaires, pris en application de l'article 65 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, place globalement les militaires en congé de reconversion dans une situation comparable à celle des fonctionnaires civils placés dans des situations de même nature (congé de formation par exemple). Toutefois, pour la période 2009-2014, le décret n°2008-1526 du 30 décembre 2008 institue une indemnité spéciale de préparation à la reconversion qui compense forfaitairement la perte de rémunération des militaires placés en congé de reconversion.

complémentaire de reconversion. A l'expiration du congé de reconversion, le militaire de carrière qui n'est pas placé en congé du personnel navigant ou en congé complémentaire de reconversion est soit mis à la retraite d'office, soit tenu de démissionner de son état de militaire de carrière s'il n'a pas acquis de droit à pension de retraite.

Le congé complémentaire de reconversion est un congé, d'une durée maximale de six mois, qui peut être accordé aux militaires pour lesquels la durée maximale du congé de reconversion ne permet pas de satisfaire la réalisation du projet professionnel. Les bénéficiaires sont placés en position de non-activité et perçoivent une rémunération limitée à la solde indiciaire, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de solde. Les règles régissant la situation des militaires parvenus à l'expiration d'un congé complémentaire de reconversion sont identiques à celles applicables à la fin d'un congé de reconversion.

Pendant les congés de reconversion, le cumul d'une rémunération réduite et de revenus tirés d'activités civiles est possible.

En 2007 ont été attribués 4 679 congés de reconversion et 542 congés complémentaires.

b) le **congé du personnel navigant** (articles L. 4139-7 et L.4139-10 du code de la défense) : ce congé s'analyse comme une aide au départ. Bien qu'il ne soit pas réductible à un simple outil de reconversion, il donne accès aux mêmes aides que le congé de reconversion ou le congé complémentaire de reconversion.

Il peut être attribué aux militaires de carrière et aux militaires sous contrat.

Pour les militaires de carrière, le statut général des militaires prévoit deux types de congés :

- l'un, ouvert en cas de services aériens exceptionnels, dans la limite d'un nombre annuel fixé par arrêté, et d'une durée maximale de trois ans ;
- l'autre, ouvert aux personnels navigants dès qu'ils ont atteint la limite d'âge, d'une durée de trois ans pour les officiers et d'un an pour les sous-officiers.

Les militaires sous contrat peuvent être placés en congé du personnel navigant dès qu'ils totalisent 17 ans de service dont 10 dans le personnel navigant. Le congé a une durée maximale d'un an. A l'issue du congé, le militaire est considéré comme ayant atteint sa durée de service et rayé des contrôles avec le bénéfice de la liquidation de sa pension de retraite.

Les bénéficiaires d'un congé du personnel navigant perçoivent une rémunération réduite.

Ce congé, dont l'attribution est en augmentation depuis 2004, a été accordé en 2008 à 159 militaires (officiers généraux compris). 78% des congés ont été attribués aux officiers sous contrat (congés d'une durée d'un an).

c) la **disponibilité des officiers de carrière** (article L.4139-9 du code de la défense) : cette position statutaire, dont le bénéfice peut être accordé à ces militaires après 15 ans de service, dont six en qualité d'officier, peut s'analyser comme un congé, d'une durée maximale de 10 années. Les bénéficiaires conservent le bénéfice du tiers de leur solde indiciaire et peuvent, dans ce cadre, préparer une reconversion (tout en conservant la possibilité de réintégrer les cadres avant leur 25^{ème} année de service).

L'accès à la fonction publique civile

(Cf. annexe 12)

Les militaires désireux d'accéder à un emploi de la fonction publique disposent de quatre possibilités.

Deux relèvent du droit commun : l'accès sur concours (article L.4139-1 du code de la défense) et l'intégration après détachement (article L.4138-8 du code de la défense).

Deux leur sont spécifiques : les emplois réservés (article L.4139-3 du code de la défense) et la procédure de l'article L.4139-2 du code de la défense (auparavant communément dénommée «70-2»).

L'accès sur concours ne présente aucune spécificité, les militaires étant placés dans la situation ordinaire de tout candidat à la fonction publique ou à la magistrature. Une période de détachement précède une éventuelle intégration.

La seconde procédure de droit commun est celle du **détachement suivi d'une intégration**. Depuis plusieurs années, l'essentiel des corps de la fonction publique sont ouverts aux militaires de niveau équivalent par la voie du détachement. Ce mode d'accès diffère de celui de l'article L.4139-2 du code de la défense par le fait que les emplois accessibles par la voie du détachement ne font pas l'objet d'une réservation spécifique au bénéfice des militaires. Dans cette procédure, les militaires doivent postuler au bénéfice du détachement dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres fonctionnaires, ce qui signifie qu'ils doivent notamment obtenir l'accord de l'administration d'accueil. Le projet de loi sur la mobilité dans la fonction publique, en cours d'examen par le Parlement, pose le principe de l'accessibilité aux militaires de l'ensemble des corps de niveau équivalent, la même possibilité étant offerte aux fonctionnaires désireux de rejoindre un corps militaire.

La procédure de détachement-intégration prévue par l'article L.4139-2 du code de la défense a été spécialement conçue au bénéfice des militaires. Résultant initialement de la loi n°70-2 du 2 janvier 1970, elle est actuellement régie par l'article L.4139-2 du code de la défense et concerne l'ensemble des militaires réunissant certaines conditions d'ancienneté de service. Elle présente la particularité de reposer sur des contingents d'emplois de la fonction publique civile spécialement réservés à des militaires et dont le nombre est arrêté par voie réglementaire pour chaque administration de l'État et pour chaque catégorie de collectivité territoriale ou établissement public administratif⁸, compte tenu des possibilités d'accueil. Les candidats militaires sont sélectionnés sur dossier⁹ et entretien, effectuent un détachement d'une année renouvelable (deux ans pour les emplois dans les corps enseignants) et sont intégrés à l'issue de ce stage, sauf si l'intégration n'est pas souhaitée par l'administration d'accueil.

Enfin, la voie des **emplois réservés** est un mode traditionnel d'accès à la fonction publique civile pour les anciens militaires. Elle consiste, à l'occasion de toutes les procédures de recrutement des fonctionnaires civils, à réserver une partie de ces emplois à d'anciens militaires, avec une priorité au bénéfice des blessés de guerre et de leurs ayants droit. Cette procédure a été profondément remaniée en 2008¹⁰. Avant l'entrée en vigueur de la réforme législative survenue à cette date, l'accès aux emplois réservés reposait sur la réussite, par les candidats intéressés, à un examen vérifiant leur aptitude à occuper l'emploi offert. Pour des raisons tenant à la rigidité du système, de nombreux emplois n'étaient pas pourvus dans les délais et se trouvaient, dès lors, réaffectés au recrutement général des corps de la fonction publique. La procédure repose dorénavant sur un processus de sélection permettant de prendre en compte les qualifications du candidat militaire et les acquis de son expérience professionnelle (utilisation du «passport professionnel»). Les candidats, qui peuvent opter pour un recrutement uniquement dans certaines régions ou sur l'ensemble du territoire national, sont intégrés à l'issue de la phase de détachement qui suit leur éventuel recrutement.

⁸ Les contingents annuels des emplois n'ont cependant jamais été fixés pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

⁹ Ces derniers sont centralisés par la Commission nationale d'orientation et d'intégration - CNOI.

¹⁰ Loi n°2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés.

1.2.3 - L'ACCÈS AU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI OUVERT AUX CHÔMEURS

Le dispositif juridique régissant la situation des anciens militaires qui n'ont pu accéder à un emploi civil dès leur départ des armées a connu deux évolutions favorables dans une période récente.

Jusqu'à la promulgation de la loi n°2008-493 du 26 mai 2008 de modernisation de la fonction publique, le bénéfice de l'accès à l'indemnisation du chômage était réservé aux anciens militaires sous contrat involontairement privés d'emploi. La loi précitée a étendu cette disposition à l'ensemble des militaires involontairement privés d'emploi.

Par ailleurs, en application de l'article L.351-12 du code du travail, la charge et la gestion de l'indemnisation des militaires involontairement privés d'emploi sont assurées par le ministère de la défense dans des conditions identiques à celles définies par la convention relative à l'indemnisation du chômage¹¹. Cette situation privait toutefois les chômeurs militaires, jusqu'au 1^{er} janvier 2009, de la possibilité de bénéficier d'un plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), cette prestation étant fournie par l'UNEDIC, organisme auquel ils n'étaient pas affiliés. Ils ne pouvaient ainsi accéder aux aides en matière de formation professionnelle ou d'accompagnement vers l'emploi¹² offertes aux chômeurs ex-salariés du secteur privé.

La loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a confié clairement à Pôle emploi, à compter du 1^{er} janvier 2009, la mission «*d'accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle*»¹³.

Ces dispositions ouvrent aux anciens militaires indemnisés au titre du chômage la possibilité de bénéficier des mêmes aides de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi pourront être, en quelque sorte, prolongées les actions de reconversion dont ces militaires auraient pu bénéficier avant leur départ des armées et qui ne leur auraient pas permis d'accéder à un emploi dès leur entrée dans la vie civile.

1.3 - UN ENSEMBLE DE PRESTATIONS COMPLET ET DIVERSIFIÉ

(Cf. annexe 13)

Le dispositif couvre un vaste champ, l'éventail des prestations allant de l'information initiale au placement. Essentiellement destiné à aider les militaires recherchant un nouvel emploi dans le secteur privé, il comporte également des prestations adaptées à ceux pour lesquels le projet professionnel, élaboré lors de la phase d'orientation, vise à l'obtention d'un emploi public.

¹¹ Actuellement la convention du 19 février 2009.

¹² Aide à la reprise d'emploi, aide à la garde d'enfants, action de formation préalable au recrutement, action de formation conventionnée, aide aux frais associés à la formation, aide forfaitaire à l'employeur.

¹³ Article L.311-7 du code du travail.

1.3.1 - LA RECONVERSION DANS LE SECTEUR PRIVÉ¹⁴

Information, évaluation et orientation

Les prestations proposées en matière d'orientation doivent intervenir en théorie dans un délai de 12 à 18 mois avant le départ du militaire. Collectives ou individuelles, elles s'adressent à l'ensemble des militaires qui en expriment la demande.

- prestations collectives :
 - **sessions bilan-orientation (SBO)**,
 - **sessions bilan-projet (SBP, pour les cadres)**,
 - **sessions d'orientation pour cadres de haut niveau ou pour officiers généraux (SOHN ou SOGX)**.

En 2007, plus de 8 400 militaires ont suivi une SBO, 853 une SBP et 135 cadres de haut niveau ont bénéficié d'une session d'orientation adaptée.

- prestations individuelles :
 - **entretiens d'orientation (EO) et entretiens bilans d'orientation (EBO)**,
 - éventuellement **bilans de compétences**.

En 2007, près de 3 000 militaires ont bénéficié d'un entretien individuel et 58 officiers et sous-officiers d'un bilan de compétences.

Accompagnement direct vers l'emploi

Réservée statutairement aux militaires totalisant plus de quatre ans de service, l'aide mise en place dans ce cadre est accordée, en gestion, à ceux qui disposent de compétences directement transposables dans un emploi civil, que ces dernières aient été acquises antérieurement à leur entrée dans la vie militaire ou au cours de celle-ci.

Les prestations proposées regroupent :

- **des sessions (collectives) de techniques de recherche d'emploi (STRE)** ;
- **des sessions (collectives) d'accompagnement vers l'entreprise (SAE)** ;
- **des périodes (individuelles) d'adaptation en entreprise (PAE)**, au cours desquelles le militaire, en congé de reconversion, est formé par un employeur qui doit s'engager à l'embaucher pour six mois au minimum ;
- **des parcours individualisés du créateur d'entreprise (PIC)** ;
- **des prestations individuelles d'accompagnement auprès de l'association pour l'emploi des cadres (APEC)**.

En 2007, 1 431 militaires ont bénéficié d'une PAE, 411 d'une SAE, plus de 2 800 d'une STRE ou d'une prestation individuelle réalisée par l'APEC et 171 d'un parcours du créateur ou repreneur d'entreprise.

Les militaires bénéficiaires d'une période d'adaptation en entreprise (PAE), d'une session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) et d'un parcours individualisé du créateur d'entreprise (PIC) sont placés, pour tout ou partie de la durée de la prestation, en congé de reconversion.

¹⁴ Dans les départements et collectivités d'outre-mer (dans lesquels sont affectés plus de 6 000 militaires), la seule prestation existant jusqu'en 2008 était la session bilan orientation (SBO). Depuis l'été 2008, les militaires affectés dans les Antilles, en Guyane, en Nouvelle Calédonie, en Polynésie et à la Réunion peuvent bénéficier de deux prestations d'orientation (SBO et bilan individuel de compétences - BIC) et de deux prestations collectives d'accompagnement vers l'emploi (session de techniques de recherche d'emploi - STRE - et accompagnement vers l'emploi - AVE).

Formation professionnelle

Réservées statutairement aux militaires totalisant plus de quatre ans de service, elles ne sont accordées qu'à ceux qui ne disposent pas de qualifications leur permettant d'exercer directement une activité professionnelle. Elles permettent la prise en charge, sous certaines conditions, d'une formation professionnelle destinée à leur apporter les qualifications correspondant à leur projet professionnel.

La formation est dispensée :

- dans le cadre de **stages de formation professionnelle**, ces derniers pouvant prendre la forme de stages en milieu militaire (centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte et centres d'instruction spécialisés de l'armée de terre) ou d'inscription de candidats militaires dans des centres de formation civils (centres AFPA, écoles de formation professionnelle de l'ONAC) ou dans des cycles de formation adaptés à des besoins particuliers et négociés sur devis ;
- dans le cadre de **périodes de formation gratuite en entreprise** (PFGE).

Plus de 4 700 militaires ont bénéficié d'actions de formation professionnelle en 2007, parmi lesquels 2 400 en centres civils, 866 en milieu militaire et 315 lors d'une PFGE.

L'attribution d'une prestation de formation professionnelle s'accompagne (sauf pour les stages en milieu militaire) du placement du militaire en congé de reconversion (et, éventuellement, en congé complémentaire de reconversion).

Le ministère de la défense a développé une **politique d'accompagnement financier** pour les militaires bénéficiaires d'actions de formation dans le cadre de leur reconversion. Outre la rémunération qu'ils perçoivent au titre de leur placement en congé de reconversion, le coût de la formation est pris en charge à hauteur de 70% à 97% par le ministère de la défense, le pourcentage variant en fonction de la situation du bénéficiaire au regard du droit à pension, du statut et de la limite d'âge de son grade. Le montant total de la prise en charge est plafonné à 9 000€. La formation est gratuite pour les militaires suivant une formation professionnelle en milieu militaire et les militaires du rang qui, partant entre 4 et 15 ans de service, suivent une formation dans un centre AFPA ou une école de l'ONAC.

Placement

Au-delà des aides «classiques» à la reconversion, les armées développent depuis quelques années le placement des militaires inscrits dans les bureaux de reconversion. La mobilisation des structures territoriales de la reconversion permet de constituer des réseaux et de développer des contacts directs avec les employeurs potentiels, notamment au niveau local ou régional.

La prospection directe du « marché caché¹⁵ » de l'emploi dont peuvent ainsi bénéficier les militaires lors de leur départ **et pendant les trois ans qui suivent**, élargit à moindre coût la panoplie des outils de reconversion avec un objectif essentiel : la lutte contre le chômage des anciens militaires.

¹⁵ Terme désignant la part du marché de l'emploi dans laquelle les postes sont pourvus par d'autres moyens que la publication d'une annonce : prospection directe, candidatures spontanées, cooptation, contacts permanents avec des réseaux associatifs ou professionnels, etc.

Aides spécifiques pour les militaires quittant les armées avant quatre ans de service

38% des militaires ayant quitté les armées en 2007 n'étaient pas statutairement ayants droit à l'ensemble des prestations de reconversion du fait de leur ancienneté insuffisante¹⁶. Les conditions de leur départ les empêchent souvent de bénéficier dans de bonnes conditions des prestations d'orientation qui leur seraient cependant accessibles. Cette catégorie de personnels représentait par ailleurs 30% des chômeurs indemnisés par le ministère de la défense au 31 décembre 2008.

La prise de conscience de cette situation a conduit, dès 2006, à la mise sur pied de dispositifs spécifiques à leur profit :

- une prestation commune à tous les militaires : les **sessions d'orientation pour jeunes militaires (SOJM)**, proposant aux jeunes les moins préparés les moyens de déterminer un ou plusieurs projets professionnels réalistes et réalisables ;
- des prestations mises sur pied par certaines armées : **partenariats avec les Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes**¹⁷ organisés par la marine pour ses engagés initiaux de courte durée, **partenariats avec les structures régionales ou départementales d'insertion** développés localement par la gendarmerie au bénéfice de ses volontaires et **sessions air mobilité emploi (SAME)** mises sur pied par l'armée de l'air.

1.3.2 - LA RECONVERSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les aides mises en place dans ce cadre concernent essentiellement la **préparation aux emplois réservés** et la **prise en charge** financière (à hauteur de 1 500€) **de cycles d'enseignement**.

En 2007, plus de 740 militaires ont bénéficié d'actions de préparation aux emplois réservés et 400 de la prise en charge de cycles d'enseignement (dont 146 militaires du rang).

1.3.3 - LA FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE

Les militaires peuvent bénéficier au cours de leur carrière, grâce à la formation professionnelle continue ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE), d'opportunités de parfaire ou d'adapter leurs qualifications. Cette possibilité présente un intérêt particulier dans l'optique de la reconversion car certaines des qualifications ainsi acquises peuvent améliorer l'aptitude des militaires à occuper un emploi civil et ainsi alléger l'accompagnement de la dernière phase de leur vie professionnelle.

Cette procédure est encore peu utilisée au sein du ministère de la défense, comme le montre le tableau ci-contre.

¹⁶ Il convient de préciser que, pour toutes les catégories de militaires des trois armées, les départs survenus au cours de la période probatoire ont représenté, pour l'année 2007, 43% des départs avant quatre ans de service.

¹⁷ Relevant du ministère chargé des affaires sociales.

Tableau 5 - Validation des acquis de l'expérience dans les armées en 2007

Armée	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	DGA	Interarmées
Nombre de titres inscrits au RNCP	37	46	23	16	13	9
Nombre de demandes de validation	29	101	5	62	NC	NC
Nombre de candidats présentés devant un jury	20	54	NC	NC	NC	NC
Nombre de validations partielles	3	16	NC	NC	NC	NC
Nombre de validations complètes	17	30	2	15	NC	NC

Source : réponse des armées à un questionnaire du HCECM.

Champ : demandes de certification ayant entraîné une procédure complète de VAE - titre appartenant au ministère de la défense (reconnaissance de niveau exclue) - année 2007.

A titre de comparaison, plus de 4 800 titres étaient inscrits au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) au 31 décembre 2007 et plus de 26 000 candidats ont obtenu une validation totale de leur demande de certification en 2006¹⁸.

La réglementation prévoit que les militaires désireux d'obtenir une formation professionnelle par la voie de la VAE sont aidés au cours de la procédure. La VAE externe (recherche d'une certification délivrée par un organisme certificateur étranger au ministère de la défense) donne lieu à une prise en charge financière (à hauteur de 1 500€).

Le ministère de la défense expérimente, en relation avec les académies de l'éducation nationale, une démarche de VAE collective, dans le domaine de la sécurité, au profit de jeunes militaires sans qualifications. Il envisage d'étendre ultérieurement cette formule à d'autres domaines.

1.4 - LES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS DE LA RECONVERSION

1.4.1 - LA «CHAÎNE RECONVERSION»

(Cf. annexes 14 et 15)

Jusqu'en 2009, le dispositif territorial de la fonction reconversion reposait sur la coexistence de plusieurs chaînes fonctionnelles, implantées sur 250 sites et regroupant au total près de 1 100 personnes, civiles et militaires :

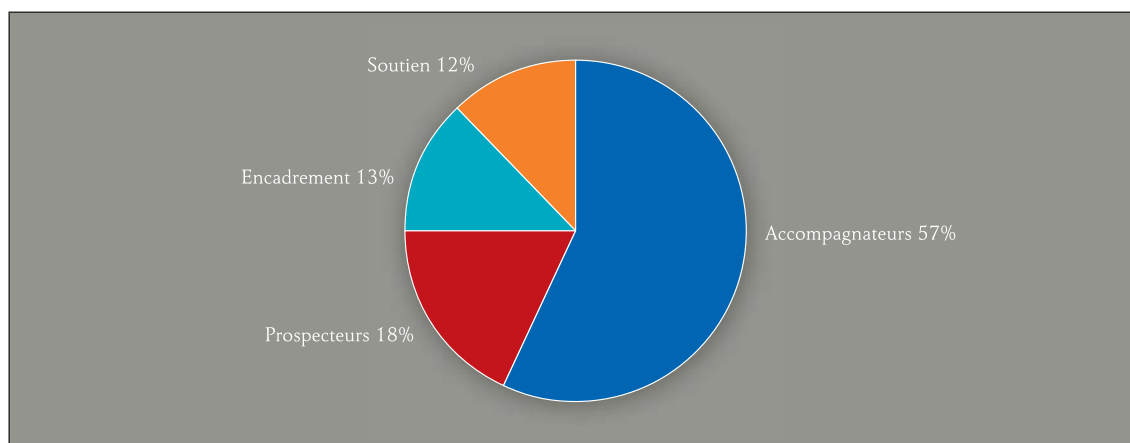
- une chaîne dépendant de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) comprenant elle-même un échelon central et 8 centres interarmées de reconversion (CIR) répartis sur le territoire métropolitain ;
- trois chaînes d'armée et une chaîne gendarmerie, comprenant chacune un niveau central et des structures régionales (sauf pour l'armée de l'air et la marine) et locales.

¹⁸ Source : rapport du secrétaire d'État chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, septembre 2008.

Malgré l'évolution vers une professionnalisation accrue¹⁹ de la fonction reconversion dans la marine et, plus récemment, dans l'armée de l'air, les personnels des différentes chaînes sont majoritairement des militaires, le plus souvent en deuxième partie de carrière, qui ont bénéficié de formations internes, mais qui ne disposent pas toujours du même niveau de qualification technique que les acteurs civils de ce domaine professionnel.

La part des prospecteurs placiers et des personnes chargées des relations avec les entreprises est minoritaire.

Graphique 2 - Répartition fonctionnelle des personnels des chaînes reconversion des armées en 2007



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la DRH-MD par le HCECM.

Champ : chaînes reconversion des armées (sans CMFP).

Le nombre de personnels affectés, au sein du dispositif de reconversion, à des missions de soutien ou d'encadrement représente 25% de l'effectif total.

Le volume de personnels affectés à des missions opérationnelles permet cependant d'obtenir un ratio général d'un conseiller reconversion pour 21 militaires aidés. A titre de comparaison, le ratio est de l'ordre d'un pour 50 dans les cellules de reclassement mises en place dans les entreprises, d'un pour 150 au sein du service public de l'emploi et d'un pour 30 ou 40 dans les cabinets privés spécialisés²⁰.

Tableau 6 - Ratio entre le nombre d'acteurs de contact de la chaîne reconversion et le nombre de militaires inscrits dans le dispositif en 2007

Armées	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Total
Nombre d'acteurs de contact	367	59	120	41	587
Nombre de militaires aidés	6 215	1 255	3 319	1 740	12 529
Ratio	1/17	1/21	1/27	1/42	1/21

Source : ministère de la défense, bilan reconversion 2007.

Champ : accompagnateurs reconversion, conseillers en emploi, prospecteurs placiers et chargés de relations avec les entreprises en 2007 - militaires inscrits en 2007 dans le dispositif de reconversion.

¹⁹ Notamment par le recrutement, sous statut contractuel, de spécialistes de l'orientation et de l'accompagnement vers l'emploi, titulaires de qualifications professionnelles civiles.

²⁰ Source : Rapport conjoint IGAS/CGE sur la fonction reconversion dans les forces armées, juin 2006, p.5.

La recherche d'une meilleure synergie entre les chaînes d'armée et d'une meilleure lisibilité vis-à-vis des acteurs externes de la reconversion (employeurs et service public de l'emploi notamment) a conduit, à la suite d'un audit externe de modernisation réalisé en 2006²¹, à la **création d'une agence unique de reconversion** (dite «Défense Mobilité»), organisme placé sous la responsabilité du DRH-MD et regroupant les différentes chaînes fonctionnelles.

Défense Mobilité a vocation à devenir l'opérateur ministériel unique de la politique de reconversion, définie par la DRH-MD en collaboration avec les armées. La montée en puissance de la nouvelle structure, engagée dès mars 2009 avec la mise en place d'un échelon central unifié, se poursuivra jusqu'à l'automne 2010. La nouvelle structure accompagnera :

- le personnel militaire des armées, des services communs et de la délégation générale à l'armement ainsi que de la gendarmerie ;
- le personnel civil de la défense et de la gendarmerie en situation d'évolution vers le secteur privé ;
- les conjoints (époux, concubins, personnes liées par un pacte civil de solidarité) du personnel civil et militaire de la défense et de la gendarmerie.

Enfin, le ministère de la défense a créé, en 2006, une **mission d'aide au retour à la vie civile des officiers généraux** (MIRVOG), structure placée sous la tutelle du cabinet du ministre, et qui a vocation à mettre en œuvre des moyens adaptés à l'accompagnement vers l'emploi civil des cadres dirigeants des armées. La mise en place de Défense Mobilité n'a pas remis en cause l'indépendance de la MIRVOG, cette structure étant cependant appelée à œuvrer en étroite synergie avec l'agence.

1.4.2 - LE RECOURS AUX PARTENARIATS EXTERNES

A l'exception de l'information, de quelques actions d'orientation (entretiens bilan individuels) et de certaines actions de formation en milieu militaire, les prestations de reconversion sont réalisées, pour l'essentiel, par le biais de partenariats avec des opérateurs externes qui peuvent être :

- des structures spécialisées (APEC²², AFPA²³, ARCO²⁴, ONAC²⁵, etc.) ;
- des entreprises (au sein desquelles sont réalisées certaines prestations de formation ou d'accompagnement) ;
- ou des cabinets privés spécialisés dans l'accompagnement.

Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte lui-même, structure originale gérée par l'armée de terre et délivrant une formation professionnelle principalement aux engagés et sous-officiers quittant les armées entre 4 et 15 ans d'ancienneté, fonctionne sous le régime du partenariat : si l'armée de terre assure l'encadrement ainsi que la gestion et l'entretien de la structure, les formations sont délivrées par des personnels de l'AFPA.

²¹ Rapport conjoint Contrôle général des armées/Inspection générale des affaires sociales, «La fonction reconversion dans les forces armées», juin 2006.

²² Association pour l'emploi des cadres.

²³ Association pour la formation professionnelle des adultes.

²⁴ Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers.

²⁵ Office national des anciens combattants.

Le ministère de la défense tente de coordonner l'ensemble de ces acteurs au moyen d'une politique partenariale sectorielle : l'AFPA est plus particulièrement chargée de la formation professionnelle au profit des personnels peu qualifiés, l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO) est chargée des prestations destinées aux militaires souhaitant se reconvertir sur un emploi de cadre, etc.

De nombreuses associations corporatives (notamment les associations d'anciens élèves des grandes écoles militaires ou les associations d'anciens sous-officiers) mènent parallèlement une action indépendante.

Au-delà des seuls aspects liés au support des prestations, **le recours au partenariat constitue l'un des axes généraux de la politique de reconversion** conduite par le ministère de la défense. Entre 2005 et 2009, trente-neuf conventions-cadres ont été signées par le ministère avec des institutions publiques (ministères, établissements publics, associations) et privées (fédérations professionnelles et grandes entreprises). Ces conventions nationales ont pour but de favoriser l'embauche d'anciens militaires. Dans certains cas, leur objectif est de réguler le flux de départ de personnels appartenant à des spécialités critiques et que les armées ont des difficultés à fidéliser.

1.4.3 - LE COÛT DE LA RECONVERSION

Le coût global de la reconversion s'établit, pour 2007, à près de **118M€**.

Ce montant représente l'équivalent des rémunérations de l'équipage de dix frégates de premier rang pour une année, mais seulement **0,66% de la masse salariale** des personnels militaires des programmes LOLF «emploi des forces» et «gendarmerie nationale».

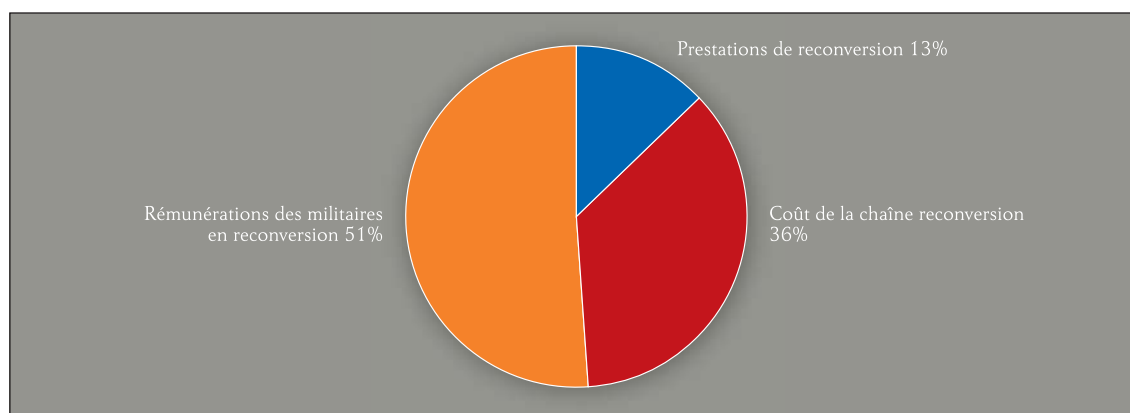
Tableau 7 - Coût de la reconversion en 2007

Coût de la reconversion en 2007	M€
Rémunérations et charges sociales (RCS) chaîne	38
RCS du personnel en reconversion	58,3
Frais de déplacement du personnel en reconversion	2
Prestations	15,6
Fonctionnement de la chaîne	3,5
Investissement (CMFP et centres de formation en milieu militaire armée de terre)	0,35
Total	117,7

Source : données fournies par les armées et la DRH-MD à la demande du HCECM - Mémento 2007 des coûts moyens du personnel militaire et du personnel civil pour les RCS.

Champ : chaînes reconversion (y compris le CMFP et la MIRVOG), sans les coûts de fonctionnement des autres centres de formation en milieu militaire de l'armée de terre - RCS hors pensions - Indemnité d'accompagnement à la reconversion (IAR), soit 2,6M€, non prise en compte.

Graphique 3 - Composition du coût de la reconversion



Source : tableau 7.

Il est d'usage de rapprocher le coût de la reconversion de celui de l'indemnisation du chômage des anciens militaires involontairement privés d'emploi, bien qu'il soit difficile d'établir un lien direct entre ces deux données. Le coût de l'indemnisation des chômeurs s'est élevé, en 2007, à 82M€ et en 2008, à 85,7M€.

Le cumul des dépenses de reconversion et des dépenses d'indemnisation du chômage, contribue au coût total, pour la défense, de la spécificité de la gestion de ses ressources humaines militaires²⁶.

1.5 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

1.5.1 - LA RECONVERSION DANS LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVÉ

La gestion des agents de la fonction publique répond, pour la majeure partie d'entre eux (88%), à une logique de carrière. La limite d'âge est, en règle générale, de 65 ans pour les fonctionnaires sédentaires, mais certains corps appartenant aux catégories actives (policiers, surveillants de l'administration pénitentiaire, services actifs des douanes, pompiers professionnels, ...) ont des limites d'âge plus basses (de 55 à 60 ans). Le droit à la jouissance de la pension est ouvert aux agents des catégories actives de la police nationale dès 50 ans, dès lors qu'ils ont accompli 25 ans de service.

Les statuts de la fonction publique ne comportent pas, à proprement parler²⁷, de dispositions relatives à la reconversion, y compris pour les catégories actives (991 000 personnes dans les trois fonctions publiques en 2006).

Une analyse strictement limitée à un point de vue statutaire pourrait conduire à considérer que les militaires de carrière appartenant à des corps dont les limites d'âge sont proches, voire supérieures à celles des corps actifs de la fonction publique²⁸ sont placés, grâce aux aides à la reconversion dont ils peuvent bénéficier, dans une situation plutôt favorable. Il convient cependant de nuancer cette approche par la prise en compte des conditions propres de la gestion des corps militaires et de ses effets sur l'âge moyen de départ effectif, largement inférieur, y compris pour ces catégories de personnels, à celui des fonctionnaires appartenant aux corps actifs (cf. paragraphes 1.1.1 et 1.1.2 ci-dessus).

²⁶ Si l'on ajoute aux dépenses de reconversion et d'indemnisation du chômage le coût des dispositifs d'aide au départ (indemnité de départ du personnel non officier, congé du personnel navigant, disponibilité des officiers de carrière), le coût total de la spécificité de la gestion des ressources humaines militaires s'est élevé en 2007 à plus de 240M€.

²⁷ Il n'est pas question ici des possibilités ouvertes aux fonctionnaires dans le cadre du droit individuel à la formation.

²⁸ Officiers des armes (57 ou 58 ans), officiers des services (60 ans), sous-officiers de gendarmerie (56 ou 57 ans).

Les agents contractuels de la fonction publique ne bénéficient d'aucune aide à la reconversion (à l'exception de quelques dispositions en faveur des agents licenciés). Leur situation administrative, très proche de celle des agents titulaires (contrat à durée indéterminée après six ans de service, limites d'âge identiques), ne peut toutefois se comparer à celle des contractuels militaires (contrat à durée déterminée, durée maximale de service entre 20 et 25 ans).

Il convient toutefois de noter qu'à statut et fonctions quasiment identiques, les volontaires des armées et de la gendarmerie se trouvent, du fait de la politique de reconversion dont ils peuvent bénéficier dans leur dernière année de service, dans une situation objectivement plus favorable que celle des adjoints de sécurité de la police nationale.

Dans le secteur privé, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), les salariés peuvent bénéficier, à leur initiative ou à celle de l'entreprise, de deux types d'aides pouvant être utilisées dans le cadre d'une reconversion professionnelle :

- **le congé individuel de formation (CIF)**, permettant à tout salarié (ayant de 24 à 36 mois d'ancienneté comme salarié selon la taille de l'entreprise et la nature du contrat de travail), quelle que soit la taille de son entreprise, de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation ; le salarié peut bénéficier, dans certaines conditions, de la prise en charge de sa rémunération et des frais liés à sa formation ;
- **le bilan individuel de compétences (BIC)** : cette prestation, réalisée obligatoirement par un prestataire extérieur à l'entreprise, peut être décidée par l'employeur dans le cadre de son plan de formation ou mise en œuvre, à l'initiative du salarié justifiant de cinq ans d'activité salariée, dans le cadre d'un congé spécifique. Elle donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse permettant de définir ou de confirmer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Dans le cadre de la protection des salariés contre le licenciement économique et dès lors que le reclassement des personnels dans le groupe ou l'entreprise s'avère impossible, des **aides au reclassement**, variables selon la taille de l'entreprise et les conditions du licenciement, leur sont proposées. Précisées dans les plans de sauvegarde pour l'emploi obligatoires élaborés par les entreprises sous le contrôle du juge, elles peuvent être attribuées dans le cadre de :

- **congés de reclassement** : s'appliquant de manière générale aux entreprises regroupant plus de 1 000 salariés, ce congé, d'une durée fixée par l'employeur entre 4 et 9 mois, permet au salarié de bénéficier de mesures intégralement financées par l'employeur, telles que : entretien d'évaluation et d'orientation ou bilan de compétences, prestations de la cellule de reclassement, actions éventuelles de formation ou de validation des acquis. Durant son congé, le salarié perçoit une rémunération dont le montant est au moins égal à 65% du salaire brut des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans toutefois pouvoir être inférieure à 85% du SMIC ;
- **congés de mobilité** : ce congé peut être proposé aux salariés d'une entreprise qui entre dans le champ d'application du congé de reclassement, dès lors qu'elle a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et que cet accord en prévoit les modalités. L'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de lui proposer un congé de reclassement. La durée du congé de mobilité ne connaît aucune contrainte de temps. Le congé permet, de plus, de tester ou d'accepter un travail en CDD ou CDI avant la rupture du contrat de travail ;
- **congés de conversion** : ce congé apporte aux salariés licenciés pour motif économique un appui pour leur reclassement à l'extérieur de l'entreprise. Cette dernière ne doit pas être tenue de mettre en œuvre un congé de reclassement et doit en faire la demande ; il faut, par ailleurs, que l'importance des licenciements envisagés et la situation du bassin d'emploi le justifient et que, par ailleurs, le salarié soit volontaire pour bénéficier de ce congé. Ce dernier perçoit une allocation mensuelle égale au minimum à 65% du salaire antérieur brut (et à 85% du SMIC), la durée du congé étant comprise

entre 4 et 10 mois. Les prestations associées sont classiques : session «évaluation-orientation», formation aux techniques de recherche d'emploi, actions de remise à niveau, actions d'adaptation à un emploi, formation qualifiante ;

- **conventions de reclassement personnalisées** : l'obligation de proposer des conventions de reclassement personnalisées s'applique aux entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Elles permettent aux salariés de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à accélérer le reclassement.

Même si, sous certains aspects, ces aides peuvent paraître, par leur nature et leurs modalités d'application, proches de celles réservées aux militaires, il convient de souligner qu'elles sont liées aux caractéristiques de l'entreprise et que les salariés ne sont pas tous, de ce point de vue, placés dans des conditions identiques. Par ailleurs, les conditions de rémunération lors de ces congés sont souvent moins favorables que celles que connaissent les militaires dans des situations comparables.

1.5.2 - LA RECONVERSION DANS TROIS ARMÉES OCCIDENTALES

(Cf. annexe 16)

La majorité des armées occidentales, qu'elles soient totalement ou partiellement professionnalisées, ont mis en place un dispositif de reconversion.

Le Haut Comité s'est intéressé plus particulièrement à la situation au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Etats-Unis. La politique de reconversion conduite au sein des armées canadienne et australienne est proche de celle développée au Royaume-Uni. La professionnalisation plus récente des armées espagnole et italienne explique que la structuration de la politique et du dispositif de reconversion ne soit pas encore totalement achevée dans ces pays.

Nonobstant les particularités sociales, politiques ou juridiques de chaque pays, la spécificité de la conception française apparaît clairement, tant en matière de politique générale que de mise en œuvre. En effet, si les armées des pays anglo-saxons concentrent leurs efforts sur l'accompagnement et le conseil dans une démarche de partenariat avec les organismes et associations de vétérans, la *Bundeswehr*, qui dispose d'un véritable service de formation et d'insertion professionnelle, accorde une grande importance à la formation et en réalise une part non négligeable en régie.

La reconversion au Royaume-Uni

Confronté à des flux de personnels importants au sein de ses forces armées (24 600 départs en 2006-2007), le ministère britannique de la défense a développé une politique de reconversion très structurée dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- une **logique clairement orientée vers la récompense du service rendu** et la prise en compte des contraintes de la gestion (la durée de service nécessaire à l'obtention des prestations les plus complètes a été relevée en 2002 pour faire face à des difficultés de fidélisation) ;
- une **priorité accordée à l'accompagnement et au conseil**, au détriment de la formation professionnelle ;
- la **quasi-absence de congés spécifiques** destinés à la préparation de la reconversion ;
- un **suivi des militaires dans la durée** après leur départ du service (2 ans) ;
- des **dispositions généreuses au profit des militaires rayés des cadres ou des contrôles pour raisons médicales** ;

- une organisation associant, sous le pilotage d'une direction ministérielle, **des chaînes d'armée** et un **dispositif interarmées d'accompagnement et de conseil dont les prestations sont externalisées**.

Le dispositif de reconversion est organisé sur trois niveaux, l'accès des militaires aux prestations délivrées par chaque niveau étant fonction de l'ancienneté de service.

Les prestations offertes aux militaires quittant les armées avant 4 ans de service (sauf départ pour raisons médicales) et à ceux dont le contrat fait l'objet d'une résiliation par l'autorité militaire sont réduites et font l'objet d'un programme spécifique : entretien individuel destiné à évaluer leur vulnérabilité aux risques d'exclusion sociale, aide à l'établissement d'un plan personnel de recherche d'emploi, sensibilisation aux questions de budget domestique et de logement.

Les militaires quittant les armées après au moins 4 ans de service bénéficient d'aides (dites «de niveau 1» ou «de niveau 2»), fournies par les structures de reconversion de chaque armée : information sur la reconversion, soutien administratif, orientation, conseil.

Les militaires quittant les armées après 6 ans de service (5 ans s'ils se sont engagés avant 2002) bénéficient, quant à eux, de programmes d'aide fournis par un organisme privé, lié contractuellement au ministère de la défense :

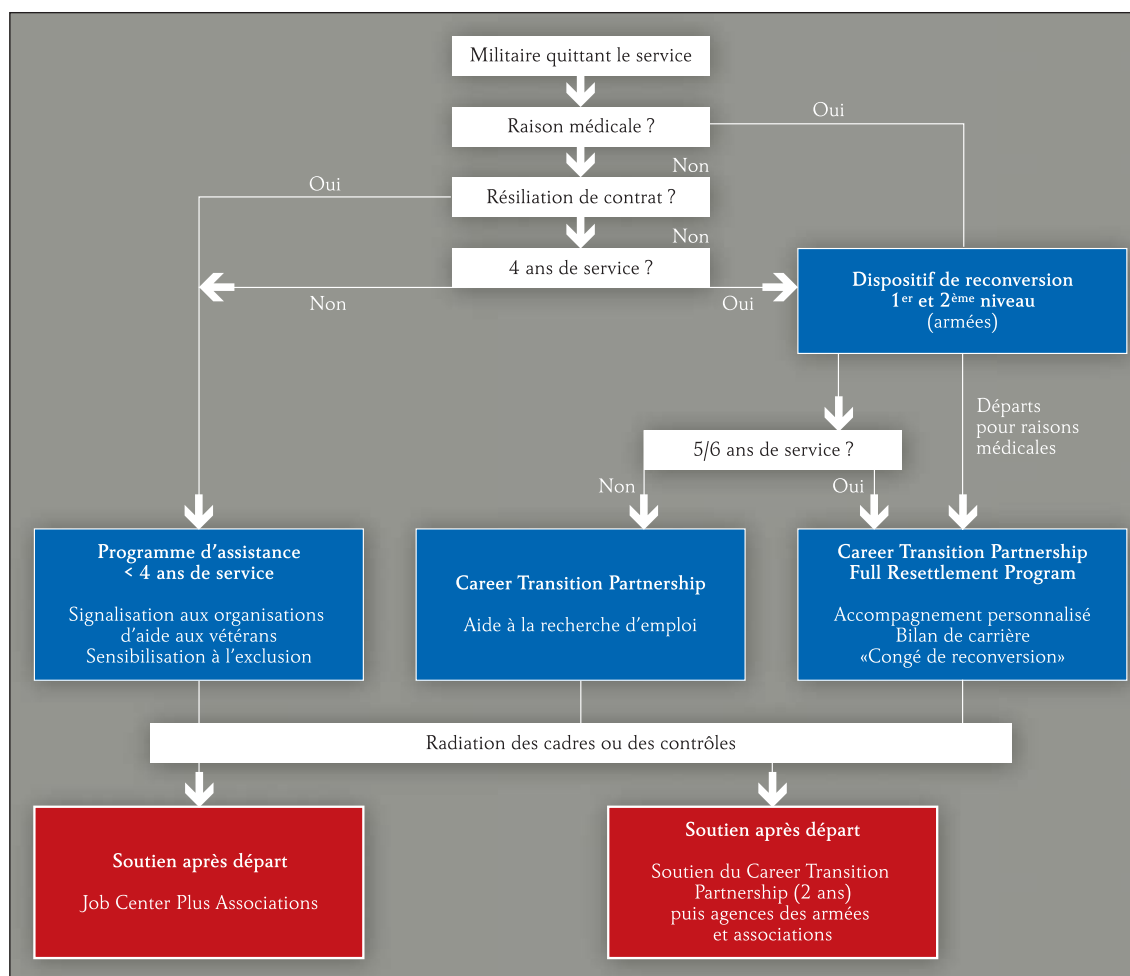
- assistance personnalisée d'un conseiller en emploi (si nécessaire, pendant les deux années suivant le départ du militaire) ;
- accompagnement et formation en matière de rédaction de CV et de techniques d'entretien ;
- accès à des ateliers pratiques de reconversion ;
- prise en charge de frais de déplacement et d'hébergement liés à la participation aux ateliers et aux démarches de recherche d'emploi («crédit de reconversion») ;
- congé rémunéré à durée variable (de 20 jours à 35 jours ouvrables²⁹) destiné à l'accomplissement de ces démarches (*Graduated Resettlement Time*, pouvant s'assimiler à un congé de reconversion) ;
- indemnité de reconversion pour les militaires de plus de 12 ans de service.

Par ailleurs, les militaires radiés des contrôles pour raisons médicales (qu'elles soient ou non imputables au service) bénéficient automatiquement du dispositif le plus complet, quelle que soit leur ancienneté. Le bénéfice de ces prestations peut être transféré aux conjoints de ceux qui, du fait de leur état de santé, seraient dans l'incapacité d'y accéder. Par ailleurs, les militaires souffrant de blessures graves ou de maladies mentales bénéficient de prestations complémentaires.

Enfin, bien que ne faisant pas partie, au sens strict, des prestations de reconversion, les militaires peuvent utiliser, à cette fin, les facultés qui leur sont offertes, durant leur carrière, en matière de formation personnelle et continue (la Défense prenant en charge, dans le cadre d'un dispositif national, 80% des frais d'inscription des militaires à des formations externalisées). Pour parfaire leur formation personnelle avant leur départ des armées, de nombreux militaires sollicitent, au cours de leurs trois dernières années de service, le bénéfice du crédit dit «*Enhanced Learning Credit*», par ailleurs cumulable avec le «crédit de reconversion».

²⁹ La durée réelle moyenne de ce congé a été de 16,4 jours en 2006.

Graphique 4 - Schéma de la procédure de reconversion (Royaume-Uni)



Source : rapport du National Audit Office, «Leaving the Services », 27 juillet 2007, p.12, consultable sur le site [www.http://nao.org.uk/publications](http://nao.org.uk/publications).

Ce dispositif a bénéficié en 2006-2007 à plus de 12 000 militaires (pour le niveau maximal de prestations), soit 50% des partants. Plus de 2 000 militaires de moins de quatre ans de service ont bénéficié du niveau minimal de prestations.

Le coût en a été estimé par le *National Audit Office* pour 2006-2007 à 115 M£ (soit plus de 160 millions d'euros)³⁰.

L'efficacité en est assez largement méconnue, le *National Audit Office* ayant dû recourir, en 2007, à un sondage pour en évaluer les résultats en termes d'accès à l'emploi et d'insertion sociale : parmi les personnes ayant quitté les armées dans les deux années précédant l'enquête, 74% indiquaient occuper un emploi à plein temps, 7% un emploi à temps partiel, 6% étaient au chômage, 5% en formation et 3% à la retraite.

La reconversion aux États-Unis

Les États-Unis ont développé depuis la fin de la Guerre de Sécession (1865) une politique spécifique en faveur des vétérans de leurs armées, visant en particulier à favoriser l'insertion de ces derniers au sein des agences de l'État fédéral.

³⁰ Taux de change : 1 £ = 1,409 € (parités de pouvoirs d'achat du PIB 2007, source OCDE).

En 1991, dans une période de forte réduction des effectifs militaires, ce dispositif a été complété par la mise en place d'un programme fédéral d'aide à la reconversion des militaires, le *Transition Assistance Program* (TAP). Fruit d'un partenariat entre le Département de la défense (DOD), le Département du travail (DOL), le Département des transports (DOT) et le Département des vétérans (VA), ce programme est destiné à apporter une aide, sous forme d'information et de conseil, aux militaires quittant les armées de leur plein gré ou à la limite d'âge de leur grade. Il est complété par un programme spécifique pour les militaires invalides ou handicapés (*Disabled Transition Assistance Program*).

Cependant, l'essentiel de l'effort financier consacré à la réinsertion professionnelle des anciens militaires est concentré sur plusieurs programmes fédéraux d'assistance aux vétérans, gérés par le Département des vétérans. Ces derniers proposent aux anciens militaires ou à leurs ayants droit une aide, le plus souvent financière, en matière de formation ou de reprise d'études, une loi de juin 2008 ayant renforcé les dispositions de ce type offertes aux vétérans qui ont servi dans les armées depuis le 11 septembre 2001.

Enfin, les associations de vétérans, nombreuses et actives, complètent les actions publiques par leurs interventions propres (mise à disposition de ressources et de réseaux, actions spécifiques en faveur d'anciens militaires se trouvant en situation de précarité, etc.).

Les forces armées ne conduisent en propre aucune action de préparation à la reconversion de leurs personnels. En revanche, elles organisent et financent l'intervention, dans leurs infrastructures, des prestations prévues par les **deux programmes d'assistance (TAP et DTAP)**. Ces derniers mettent à la disposition des ayants droit :

- un entretien individuel et obligatoire préparatoire au départ (*Preseparation Counseling*), orienté vers la préparation d'un plan individuel de reconversion ;
- des ateliers facultatifs d'aide à l'emploi, par groupes d'environ 25 participants ;
- des ateliers d'information sur les droits des anciens militaires (séances collectives d'information animées par des professionnels du Département du travail) ;
- un entretien complémentaire individuel pour les militaires handicapés (programme DTAP).

Ces prestations se déroulent sur une très courte durée (deux à trois jours en moyenne).

Le Département de la défense estime qu'en moyenne 200 000 militaires ont bénéficié chaque année de ce programme depuis 2001, pour un coût total annuel de 45M\$ (soit 41 millions d'euros 2007³¹).

Pour sa part, le Département des vétérans développe et finance plusieurs **programmes d'assistance aux anciens militaires invalides ou handicapés du fait du service**. Le principal d'entre eux, le *Vocational Rehabilitation and Employment Program* (VR&E), dont ont bénéficié plus de 90 600 vétérans en 2007 et auquel 722M\$ ont été consacrés, offre des prestations de conseil personnalisées et adaptées à la situation particulière de ces anciens militaires. Il finance également d'éventuelles dépenses de formation complémentaire permettant d'améliorer la vie quotidienne des vétérans dont l'état physique empêche l'accès immédiat à l'emploi.

³¹ Taux de change : 1 \$ = 0,911 € (parités de pouvoirs d'achat du PIB 2007, source OCDE).

Par ailleurs, les vétérans bénéficient de **facilités pour l'accès aux emplois publics de l'État fédéral**. Le dispositif, dénommé «Préférence aux vétérans» (*Veterans Preference*), est accessible aux militaires, d'un grade inférieur à celui de commandant, qui ont quitté les armées de leur plein gré et dont la manière de servir a été jugée «honorable». Il consiste à accorder 5 ou 10 points de bonus aux vétérans (ou à leurs ayants droit ou ayants cause) réunissant les conditions et candidats aux emplois que les agences fédérales ouvrent au recrutement externe. Le nombre de points supplémentaires accordés dépend de la qualité du bénéficiaire, de la durée de service, des campagnes effectuées et des récompenses obtenues. La réglementation ne crée pas pour autant un droit à l'emploi public, les agences conservant, pour un poste ouvert, une capacité de choix entre le recrutement de candidats externes et des redéploiements internes.

Pour sa part, le Département de la défense offre chaque année environ 700 emplois civils aux anciens militaires.

Enfin, dans le cadre du *Montgomery GI Bill*, les vétérans peuvent avoir accès, sous certaines conditions de revenus et de durée de services, à une aide financière prenant totalement ou partiellement en charge des frais de formation complémentaire au sein d'établissements universitaires, scolaires ou de formation professionnelle. Le *post 9/11 GI Bill* (2008) élargit les aides accordées aux vétérans ayant servi depuis le 11 septembre 2001 en fixant notamment le plafond des remboursements par rapport aux frais de scolarité les plus élevés pratiqués dans les universités publiques de l'État considéré.

La reconversion en Allemagne

Dans la *Bundeswehr*, qui conserve 60 000 appelés du contingent aux côtés de 131 000 engagés et de 57 000 militaires de carrière (aux limites d'âge élevées), la politique de reconversion est **clairement orientée vers les appelés libérables et les contractuels** arrivant en fin de lien au service. Parmi les militaires de carrière, seuls ceux dont la limite d'âge est fixée à 41 ans (principalement les pilotes de l'aéronautique) ont accès aux prestations³².

Le flux annuel d'ayants droit s'établit à environ 700 militaires de carrière, 15 000 personnels sous contrat et 30 000 appelés (essentiellement les volontaires de service long).

La politique de reconversion conduite par le ministère allemand de la défense, dans le cadre d'une loi fédérale de 1957 sur les pensions des anciens militaires et leurs ayants droit, se caractérise par :

- une **large palette de prestations** couvrant l'intégralité du spectre information - orientation - accompagnement - formation ;
- la **durée du cycle de reconversion** (de 7 à 60 mois) ;
- l'**existence d'un opérateur spécialisé**, le *Berufsförderungsdienst* (BFD), organisme dépendant du secrétariat pour l'administration du ministère de la défense et chargé de la mise en œuvre de la politique de reconversion ;
- l'**utilisation à des fins de reconversion du dispositif de formation professionnelle de la Bundeswehr**.

L'ambition du dispositif mis en place est de permettre à ses bénéficiaires (tout particulièrement les militaires sous contrat) de faire carrière dans le secteur civil, voire d'améliorer leurs qualifications et leurs chances de réussite immédiatement après leur radiation des cadres. Cet objectif n'est pas sans lien avec la recherche d'une amélioration de l'image des forces armées au sein de la société.

³² Les limites d'âge des autres catégories de militaires de carrière n'étant pas fondamentalement différentes de l'âge d'ouverture du droit à la retraite dans la société civile.

Le *BFD*, qui regroupe 1 000 employés civils répartis sur 20 agences régionales et l'ensemble des implantations militaires, dispose d'un budget annuel de l'ordre de 200 M€ (y compris les prestations de reconversion). Il assure les tâches suivantes :

- information et conseil personnalisés sur les filières de formation et de reconversion ;
- soutien financier du personnel engagé dans la procédure de reconversion (avant la fin du service actif et au-delà) ;
- assistance à la recherche d'emploi ;
- reconversion du personnel inapte au service.

Les prestations d'information et d'orientation sont classiques, mais débutent dès l'entrée en service. Réalisées au moyen d'entretiens individuels, elles sont un préalable nécessaire à l'obtention des autres prestations.

Ces dernières peuvent prendre des formes variées qui se caractérisent cependant par leur durée et l'importance des moyens mis en œuvre, qu'ils soient propres au ministère ou qu'ils soient ceux d'organismes partenaires, publics ou privés :

- **la formation** : elle peut être réalisée en interne (sous forme de stages assurés directement par le BFD) ou en partenariat avec des opérateurs externes. Des formations par correspondance peuvent être également proposées. Les militaires de plus de quatre ans de service qui ne sont pas bénéficiaires d'allocations d'insertion peuvent suivre une formation scolaire ou professionnelle durant la dernière partie de leur temps d'activité ; celle-ci peut se poursuivre après leur départ de la *Bundeswehr*, les conditions de prise en charge financière et la durée de formation octroyée dépendant de la durée des services accomplis et des certificats et diplômes universitaires obtenus aux frais de la *Bundeswehr* pendant la durée du contrat. Après leur radiation des contrôles, les ex-militaires perçoivent un revenu de transition, non imposable. Dans tous les cas, le BFD prend en charge la majeure partie des frais de formation, ainsi que les frais de déménagement dans les cas où la formation est réalisée hors du lieu de résidence du militaire.

La formation peut également être réalisée, sous certaines conditions, *dans les 10 écoles professionnelles de la Bundeswehr*, habilitées à délivrer des titres homologués. La part des militaires en reconversion dans ces écoles avoisine 20% du nombre total des stagiaires ;

- **l'accompagnement** : l'accès à ces prestations (sessions d'orientation professionnelle, sessions de préparation à l'emploi, programmes d'aide à la valorisation personnelle) est possible dès le début du parcours de reconversion et pendant les six années postérieures au départ ;
- **l'accès à une bourse d'emploi**, interconnectée avec celle du service public de l'emploi ;
- **la possibilité d'accéder à des emplois réservés au sein de la fonction publique** (fédérale, des *Länder* ou locale), en qualité de fonctionnaires ou d'agents sous contrat, ouverte aux militaires contractuels dont la durée de service est supérieure à 12 ans ;

Le coût des prestations³³ s'élève à 20 M€ pour les mesures de promotion professionnelle pendant la durée du service, 42 M€ pour la formation professionnelle en fin de contrat et après radiation des cadres et 25 M€ pour les coûts annexes (primes d'éloignement, remboursement des frais de déplacement, etc.).

³³ Chiffres 2006, source : attaché de défense près l'ambassade de France en République fédérale d'Allemagne.

Le ministère fédéral de la défense précise que, bien que les données relatives au reclassement des militaires sous contrat ne présentent qu'une validité relative, il estime que 90% des anciens militaires ont pu être reclassés avec succès dans le secteur civil dans le délai d'un an après leur radiation des contrôles.

Conclusion : l'originalité du dispositif français

Comparer demeure un exercice difficile, en particulier dans un domaine dont l'organisation et les résultats apparaissent étroitement dépendants des caractéristiques de la gestion des ressources humaines et de la politique de l'emploi propre à chaque nation.

L'étude des trois exemples cités ci-dessus met toutefois en lumière le positionnement singulier du dispositif français, notamment par **le nombre et la diversité des instruments juridiques et des outils techniques mis à la disposition des militaires.**

Le dispositif français apparaît, en effet, plus complet que les systèmes anglo-saxons, dans lesquels des prestations de courte durée sont centrées sur l'orientation des personnels et un accompagnement souvent minimal. Parallèlement, le fait qu'il semble moins généreux que le système allemand en matière de formation s'explique sans doute par un positionnement différent des forces armées au sein de la société civile et par la nature totalement professionnelle des armées françaises.

Il importe maintenant d'examiner quel parti le ministère de la défense tire de l'ensemble de ces outils et d'étudier si l'utilisation qui en est faite est toujours cohérente avec l'objectif recherché.

2 - LA POLITIQUE DE RECONVERSION ET SA COHÉRENCE

2.1 - Comment les outils de reconversion sont-ils utilisés ?

2.2 - Peut-on améliorer l'efficacité et la cohérence de la politique de reconversion ?

Au-delà du dispositif juridique et des instruments techniques dont disposent les armées, le Haut Comité s'est interrogé sur la politique de reconversion. A partir de données statistiques et des contacts qu'il a pu avoir lors de ses visites dans les unités, il a notamment cherché à évaluer si l'utilisation des outils de reconversion répondait aux besoins des militaires et si la politique conduite était bien adaptée.

Il tient cependant à préciser, qu'à ses yeux, la reconversion ne doit pas occulter la priorité que les armées doivent légitimement accorder au maintien de leur capacité opérationnelle et à la régularité de leurs flux de recrutement, notamment en période de réductions d'effectifs.

Les réflexions qui suivent ne visent donc en aucun cas à bouleverser le nécessaire équilibre entre la politique de reconversion et l'exigence de fidélisation, indispensable au bon fonctionnement d'une armée professionnelle.

Elles se situent, par ailleurs, dans le cadre du dispositif permanent de reconversion, les questions posées par les flux de départs liés aux restructurations en cours faisant l'objet de remarques spécifiques en fin de rapport.

Le Haut Comité s'est d'abord intéressé à la manière dont les outils de reconversion étaient utilisés. Il a observé que l'application concrète de la politique d'attribution des aides n'apparaissait pas toujours objective et claire aux personnes qu'il a rencontrées lors des auditions et des visites. Il a surtout noté la faiblesse du contrôle de gestion et le déficit de pilotage, conditions indispensables à une bonne adéquation entre les besoins des militaires et les aides qui leur sont proposées (2.1).

N'excluant pas par principe une solution d'externalisation totale de la fonction reconversion, solution qui appellerait cependant une étude particulière, le Haut Comité a choisi de raisonner dans le cadre d'une fonction qui continuerait à être assumée organiquement par le ministère de la défense et il a cherché comment améliorer l'efficacité de la politique suivie. Avant même d'envisager un accroissement des moyens, il lui a semblé préférable de recommander une meilleure cohérence de cette politique en la structurant autour des principales problématiques auxquelles sont confrontés les militaires selon les circonstances de leur retour à la vie civile (2.2).

2.1 - COMMENT LES OUTILS DE RECONVERSION SONT-ILS UTILISÉS ?

On répondra à cette question en examinant successivement :

- l'attribution des aides à la reconversion ;
- le fonctionnement concret du dispositif de reconversion.

2.1.1 - L'ATTRIBUTION DES AIDES

(Cf. annexe 17)

Les flux de départ des personnels militaires augmentent depuis l'année 2002 et le volume de l'ensemble des départs dépasse 30 000 personnes depuis 2005 (il s'établit à 31 977 en 2007). Le nombre de militaires de plus de quatre ans de service, ayants droit à l'ensemble des prestations de reconversion, s'élève à 19 084 personnes en 2007, soit **60%** de l'ensemble des départs.

Le défi est donc de taille : il s'agit, pour les armées, d'être en mesure de proposer une information et une orientation à quelque 30 000 demandeurs potentiels et une formation professionnelle ou un accompagnement vers l'emploi à potentiellement plus de 19 000 militaires ayants droit.

Le bilan global des actions réalisées fait apparaître qu'**en 2007**, seuls 39% des partants ont sollicité et obtenu une prestation d'orientation, ce qui signifie que **61% des militaires qui ont quitté les armées n'ont pas eu recours au dispositif de reconversion**.

Ce chiffre est particulièrement significatif, même s'il recouvre indéniablement des situations très variées et même si une nette amélioration peut être constatée depuis plusieurs années³⁴.

En l'absence de données précises sur les causes de cet état de fait, il est difficile de distinguer parmi celles-ci :

- celles qui relèvent de raisons personnelles (manque de confiance envers le système ou absence d'intention de reprendre une activité professionnelle) ;
- celles qui sont imputables aux règles contraignantes que définissent les gestionnaires pour atteindre leurs objectifs en matière de fidélisation ;
- celles qui résultent des circonstances du départ du militaire (départ sous faible préavis suite à un non-renouvellement de contrat, par exemple) ;
- celles qui révèlent des insuffisances du dispositif de reconversion.

Le Haut Comité recommande donc de conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.

Il recommande également d'étudier des mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.

³⁴ En 2002, seuls 24% des militaires quittant les armées ont eu recours au dispositif de reconversion.

Tableau 8 - Ayants droit et prestations de reconversion en 2007

	Départs	Ayants droit*	Orientation	Formation	Accompagnement
Nombre	31 977	19 084	12 609	4 740	4 855
Taux/ayant droit				25%	25%
Taux/départs		60%	39%	15%	15%

Source : bilan reconversion 2007, corrigé des données des volontaires de l'armée de terre.

Champ : tous départs 2007, prestations accordées en 2007.

Lecture : en 2007, 39% des militaires quittant les armées ont bénéficié d'une prestation d'orientation. NB : le cumul, par un même individu, d'une aide à la formation et d'une prestation d'accompagnement n'est pas la règle mais ne peut être exclu.

* ayants droit à la totalité des prestations de reconversion

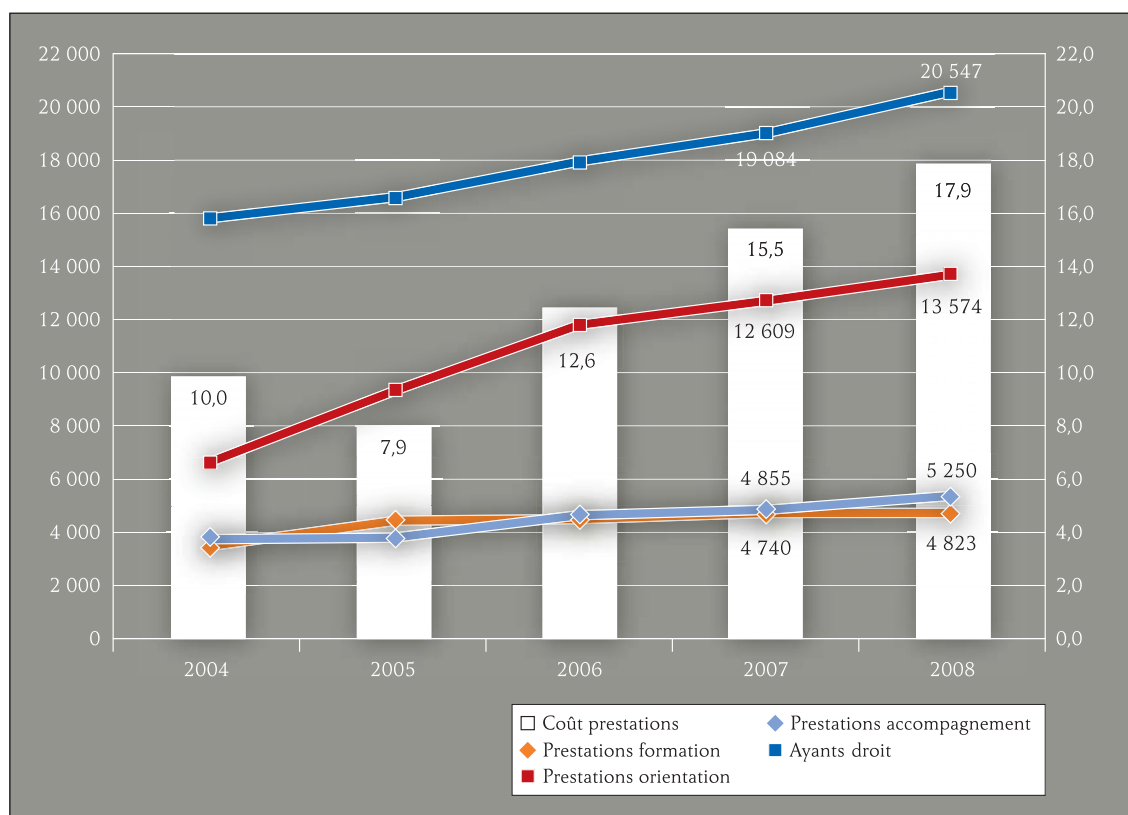
L'analyse des données relatives à l'attribution des prestations entre 2004 et 2007 permet d'établir trois constats majeurs :

- une **augmentation du nombre de prestations accordées**, due principalement à l'accroissement du nombre de prestations d'orientation accordées aux militaires de plus de quatre ans de service (A) ;
- la persistance de **réelles différences entre les armées** dans l'attribution des aides malgré une tendance à l'homogénéisation (B) ;
- une **grande dispersion** dans la palette d'outils utilisés mais une **concentration des dépenses sur la formation professionnelle** (C).

A - Premier constat : de plus en plus de militaires recourent à une aide à la reconversion, mais l'orientation des militaires quittant les armées avant 4 ans de service pose toujours problème

Depuis 2003, le nombre de prestations de reconversion croît à un rythme plus soutenu que celui des ayants droit : la part des militaires qui quittent les armées en recourant au dispositif de reconversion est donc en augmentation. L'évolution des coûts montre, pour sa part, qu'en moyenne, depuis 2004, le coût des prestations de reconversion a augmenté davantage que le nombre d'ayants droit.

Graphique 5 - Évolution du nombre de prestations de reconversion de 2004 à 2008



Sources : bilans reconversion 2004-2007, corrigé des données 2007 des volontaires de l'armée de terre - DRH-MD pour les chiffres de 2008.

Champ : tous départs.

Lecture: le nombre de prestations d'orientation délivrées en 2008 s'élève à 13 574 (échelle de gauche en nombre de prestations délivrées).

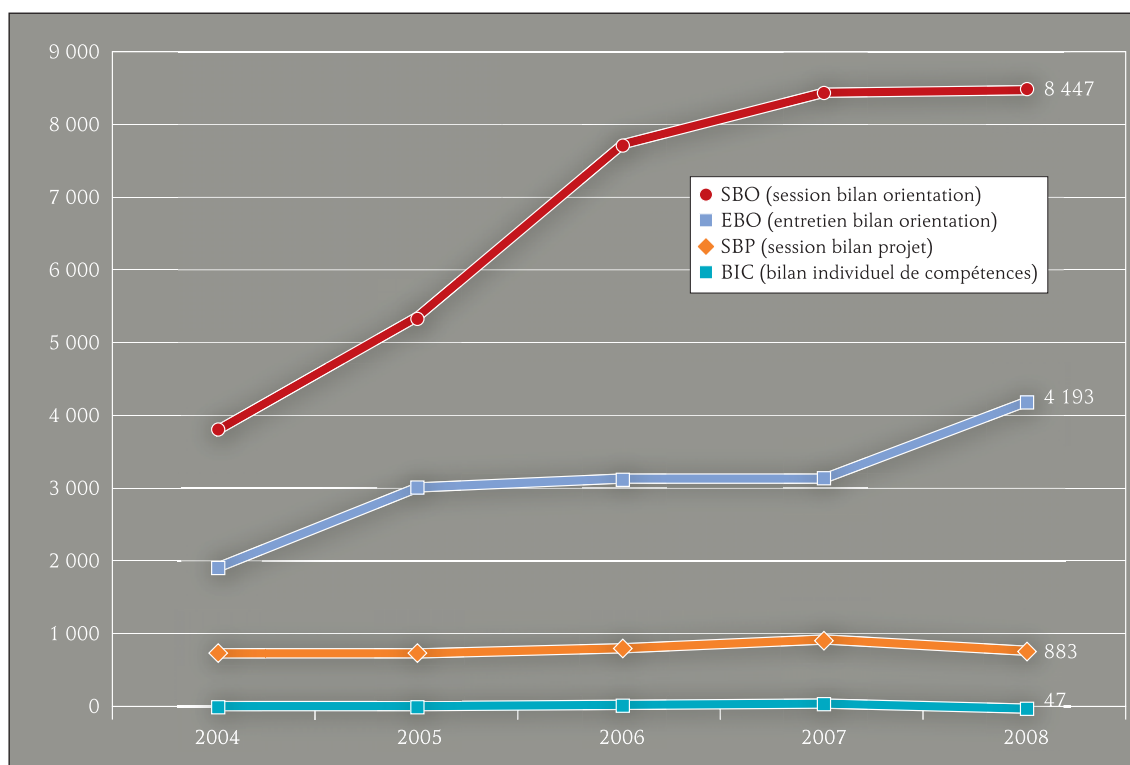
Le coût de l'ensemble des prestations de reconversion était de 12,6 M€ en 2006 (échelle de droite en millions d'euros).

Cette situation est surtout imputable à **l'accroissement des prestations d'orientation**, le volume des actions de formation professionnelle et d'accompagnement direct vers l'emploi restant globalement stable. En effet, depuis 2003, les armées ont incité les militaires quittant le service à engager au minimum une démarche d'orientation professionnelle.

On remarque cependant que **l'effort a surtout porté, jusqu'en 2007, sur les sessions collectives**, principalement au profit des militaires du rang et, dans une moindre mesure, des sous-officiers (sessions bilan orientation). L'augmentation du nombre d'entretiens individuels (EBO) constatée en 2008 mérite d'être soulignée. En effet, si les prestations collectives peuvent avoir un certain intérêt pour les militaires du rang partant avant quatre ans de service, elles ont un intérêt plus limité pour les autres catégories de personnels.

Par ailleurs, cette évolution concerne surtout l'armée de l'air et l'armée de terre. La marine et la gendarmerie continuent à délivrer proportionnellement beaucoup moins de prestations d'orientation à leurs militaires du rang ou volontaires.

Graphique 6 - Évolution des prestations d'orientation de 2004 à 2008



Sources : bilans reconversion 2004-2007 - DRH-MD pour les chiffres de 2008.

Champ : tous départs.

Lecture : en 2008, 8 447 militaires ont bénéficié d'une session bilan orientation (SBO).

■ **L'effort réalisé en matière d'orientation concerne essentiellement les militaires de plus de quatre ans de service.** La situation de ceux qui quittent les armées avant cette limite (militaires du rang et volontaires notamment) est, en revanche, nettement moins favorable.

Les circonstances de leur départ (départ en cours de formation initiale, non renouvellement ou résiliation de contrat avec court préavis par exemple) font souvent obstacle à ce qu'ils puissent bénéficier du droit à l'information et à l'orientation qui leur est statutairement ouvert. Le sentiment d'échec ou le ressentiment qui s'ajoute parfois aux circonstances concrètes du départ renforcent le phénomène.

La mise sur pied en 2006 des sessions d'orientation pour jeunes militaires (SOJM) constituait une réponse à cette situation.

Cependant, **le nombre très faible de militaires ayant suivi ces sessions en 2007 (333³⁵) et, plus encore, en 2008 (259)** indique clairement que cette prestation ne remplit que très imparfaitement ses objectifs.

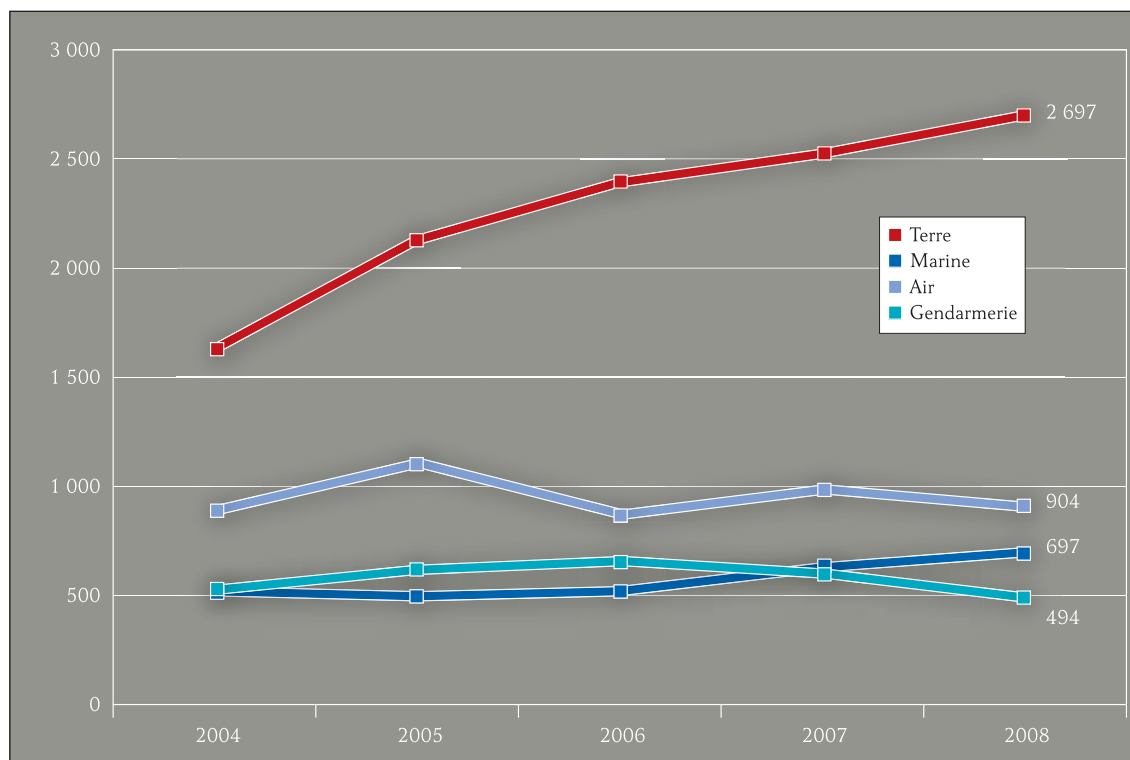
Les raisons de cet état de fait semblent d'ailleurs tenir aussi bien à la difficulté de susciter l'intérêt des militaires concernés qu'à une implication insuffisante du commandement, notamment des échelons locaux³⁶ et au faible nombre (3) de lieux de stages.

³⁵ Ce chiffre doit être rapporté aux 10 862 militaires du rang ayant quitté les armées avant 4 ans de service en 2007.

³⁶ Ce point a été souligné à plusieurs reprises lors des visites du Haut Comité.

- En matière de **formation**, le nombre de prestations augmente également, mais seulement au profit des militaires du rang et principalement dans l'armée de terre.

Graphique 7 - Évolution des prestations de formation de 2004 à 2008 selon les armées



Sources : bilans reconversion 2004-2007 - DRH-MD pour les chiffres 2008.

Champ : tous départs.

Lecture : en 2008, 2 697 militaires de l'armée de terre ont bénéficié d'une aide à la formation professionnelle.

- Les **prestations d'accompagnement** n'augmentent qu'au profit des seuls militaires du rang de l'armée de terre.

Dans ce domaine, une évolution commune à toutes les armées peut être observée : le nombre d'officiers et de sous-officiers bénéficiaires de sessions et de périodes d'accompagnement en entreprise (qui s'effectuent sous congé de reconversion) décroît depuis 2006.

Ce phénomène, qui ne touche pas les militaires du rang, peut s'expliquer par la moindre attractivité, pour les cadres, du congé de reconversion du fait de la baisse de revenu entraînée par la suppression, depuis cette date, des primes de qualification dans la rémunération des personnels bénéficiaires de ce congé³⁷. L'instauration de l'indemnité spéciale de préparation à la reconversion (ISPR) devrait permettre de corriger cette tendance, durant la période des restructurations, à moins que l'évolution du marché de l'emploi n'en annule les effets escomptés.

En revanche, le nombre des sessions d'accompagnement de courte durée (sessions de techniques de recherche d'emploi, accompagnement fourni par l'APEC) progresse.

³⁷ Cf supra paragraphe 1.2.2

B - Deuxième constat : malgré une tendance à l'homogénéisation, les armées maintiennent une pratique différenciée de l'attribution des aides

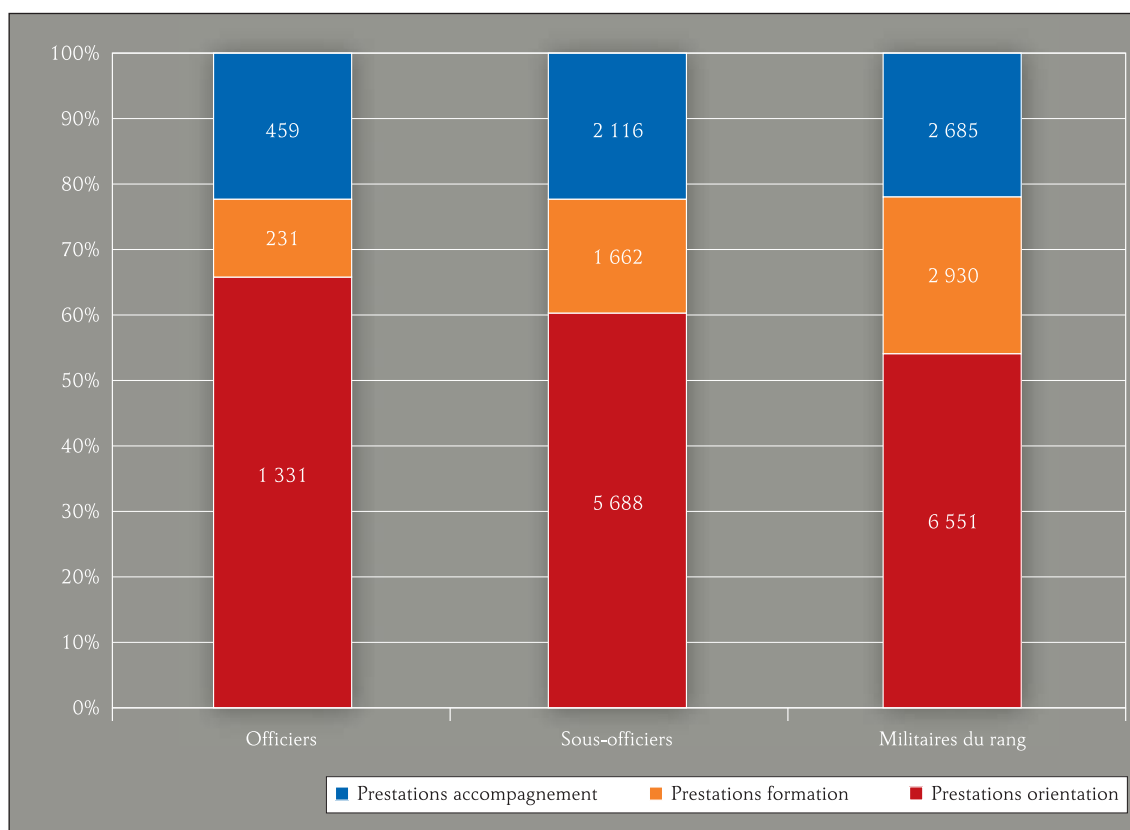
B1 - Les rapprochements récents

Sans qu'une politique ait été réellement formalisée au niveau ministériel, les armées ont tendance à adopter la même logique dans deux domaines : la répartition des prestations de reconversion entre les différentes catégories hiérarchiques et l'attribution des congés de reconversion.

■ La répartition des prestations par catégories hiérarchiques

Les militaires du rang (et, dans une moindre mesure, les sous-officiers) sont les principaux bénéficiaires des prestations de formation professionnelle. Mais la part prise par les prestations d'accompagnement direct vers l'emploi dans l'ensemble des aides à la reconversion tend à s'homogénéiser pour toutes les catégories de personnels (elle est en baisse chez les officiers et les sous-officiers).

Graphique 8 - Répartition des familles de prestations selon la catégorie hiérarchique en 2008



Source : DRH-MD.

Champ : tous militaires, toutes prestations.

Lecture : les actions d'orientation représentent 66% de l'ensemble des prestations de reconversion réalisées au profit des officiers en 2008.

■ L'attribution des congés de reconversion³⁸

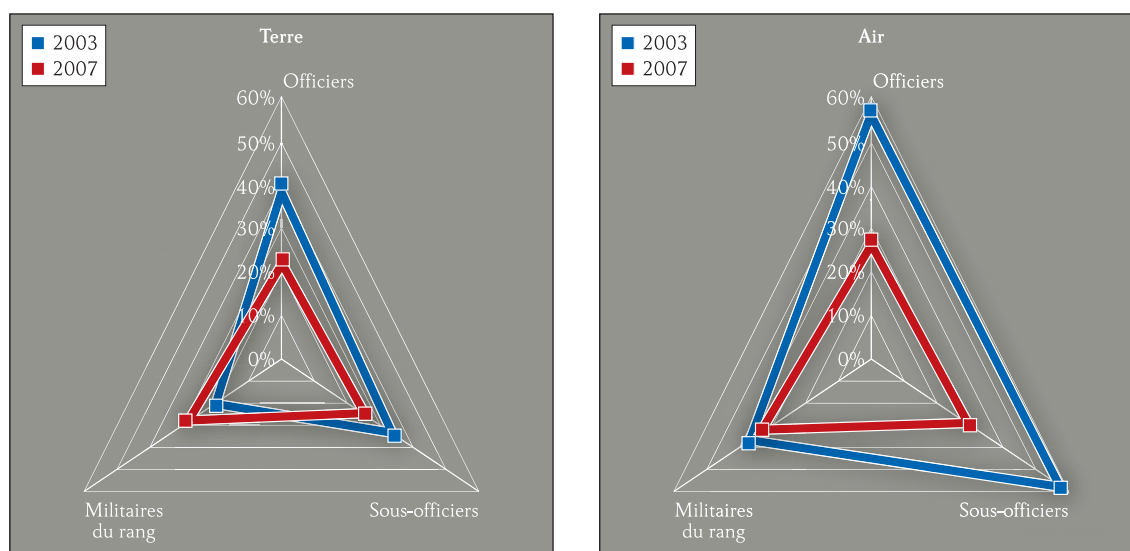
Les armées ont tendance à rapprocher leurs pratiques en matière d'attribution des congés de reconversion, qu'il s'agisse du taux d'attribution ou de la répartition des congés entre les différentes catégories de personnels.

La situation a, en effet, beaucoup évolué en quelques années : jusqu'en 2004, les congés de reconversion étaient attribués de manière très généreuse en nombre, mais surtout en durée, sans d'ailleurs que cette dernière soit liée à celle des prestations de reconversion. Le coût, en 2001, des rémunérations et charges sociales des militaires en reconversion (qu'ils soient placés en congé de reconversion ou qu'ils suivent une formation en milieu militaire) était ainsi le double de celui de l'année 2008 (le nombre de congés attribués en 2001 n'étant supérieur à celui de 2008 que de l'ordre de 20%).

Jusqu'en 2004, les armées avaient, par ailleurs, une approche nettement différenciée en matière d'attribution de congés de reconversion : l'armée de l'air avait une politique d'attribution très libérale, principalement au profit des cadres, la marine avait une pratique plus restrictive pour l'ensemble des catégories de personnels, l'armée de terre conduisait une politique relativement généreuse sauf pour les militaires du rang. La gendarmerie, dont les personnels effectuent majoritairement des carrières longues, accordait peu de congés, même pour les volontaires.

En 2007, on peut constater que, suite à la rupture instaurée en 2004 dans la pratique de l'attribution des congés de reconversion (et que le nouveau statut général a confirmée en rendant obligatoire le lien entre l'attribution d'une prestation et celle d'un congé), le taux d'attribution s'est homogénéisé entre les trois armées et un **net rééquilibrage en faveur des militaires du rang** a été opéré dans la gendarmerie et l'armée de l'air, pour lesquelles cette catégorie n'était pas prioritaire en 2003.

Graphiques 9 - Taux d'attribution des congés de reconversion selon les armées en 2003 et 2007

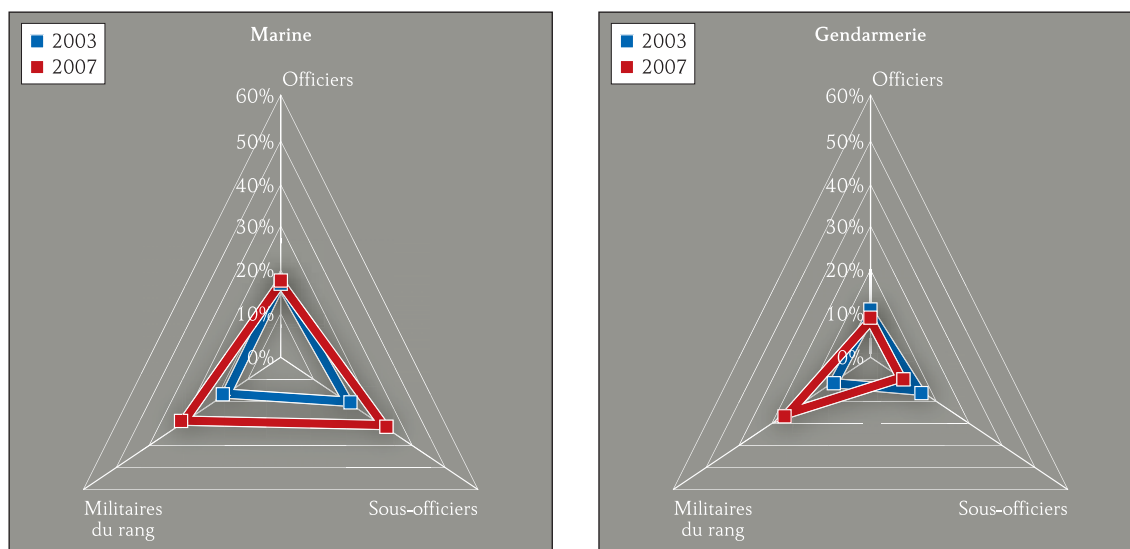


Source : bilans reconversion 2003 et 2007.

Champ : terre, air.

Lecture : en 2003, 55% des officiers de l'armée de l'air quittant le service ont bénéficié d'un congé de reconversion ; en 2007, cette proportion est de 25%.

³⁸ L'attribution d'un congé de reconversion à un militaire qui en fait la demande incombe au gestionnaire de personnel militaire mais la décision constitue en fait l'aboutissement d'un processus associant le militaire, la chaîne reconversion de son armée, le gestionnaire de personnel et la DRH-MD, gestionnaire des crédits relatifs aux prestations auxquelles le congé donne accès.



Source : bilans reconversion 2003 et 2007.

Champ : mer, gendarmerie.

Lecture : en 2003, 10% des militaires du rang de la marine quittant le service ont bénéficié d'un congé de reconversion ; en 2007, cette proportion est de 20%.

S'agissant de la **durée moyenne des congés**, elle s'établit en 2007 à **environ 3 mois** dans toutes les armées et pour presque toutes les catégories de personnels. L'armée de l'air et la gendarmerie attribuent cependant à leurs sous-officiers des congés d'une durée moyenne supérieure (4 mois).

B2 - Les différences qui subsistent

En dépit de ces points de rapprochement, la répartition des prestations demeure différente selon les armées et selon les catégories de personnels. Cette situation, qui peut parfois s'expliquer par les caractéristiques propres au personnel de chaque armée³⁹ ou par l'organisation de la chaîne de reconversion, peut aussi résulter d'un choix clairement affirmé.

La marine se distingue ainsi nettement des autres armées en matière d'orientation et d'accompagnement. Elle a, en effet, choisi de mettre en place un suivi personnalisé et de réaliser en interne l'orientation et l'accompagnement des marins qui font appel à ses services. Peu d'entre eux bénéficient donc des prestations «standard» réalisées dans les centres interarmées de reconversion (CIR, futurs pôles intermédiaires de Défense Mobilité), d'ailleurs géographiquement éloignés de Brest et Toulon. En 2007 par exemple, les sessions collectives d'orientation ont représenté seulement 26% des prestations d'orientation destinées aux sous-officiers dans la marine (86% dans l'armée de terre et près de 82% dans l'armée de l'air). En matière d'accompagnement, la part représentée par les périodes d'accompagnement en entreprise (PAE) dans l'ensemble des prestations de ce type traduit une recherche d'efficacité, mais le nombre total de prestations standard d'accompagnement délivrées dans la marine reste faible.

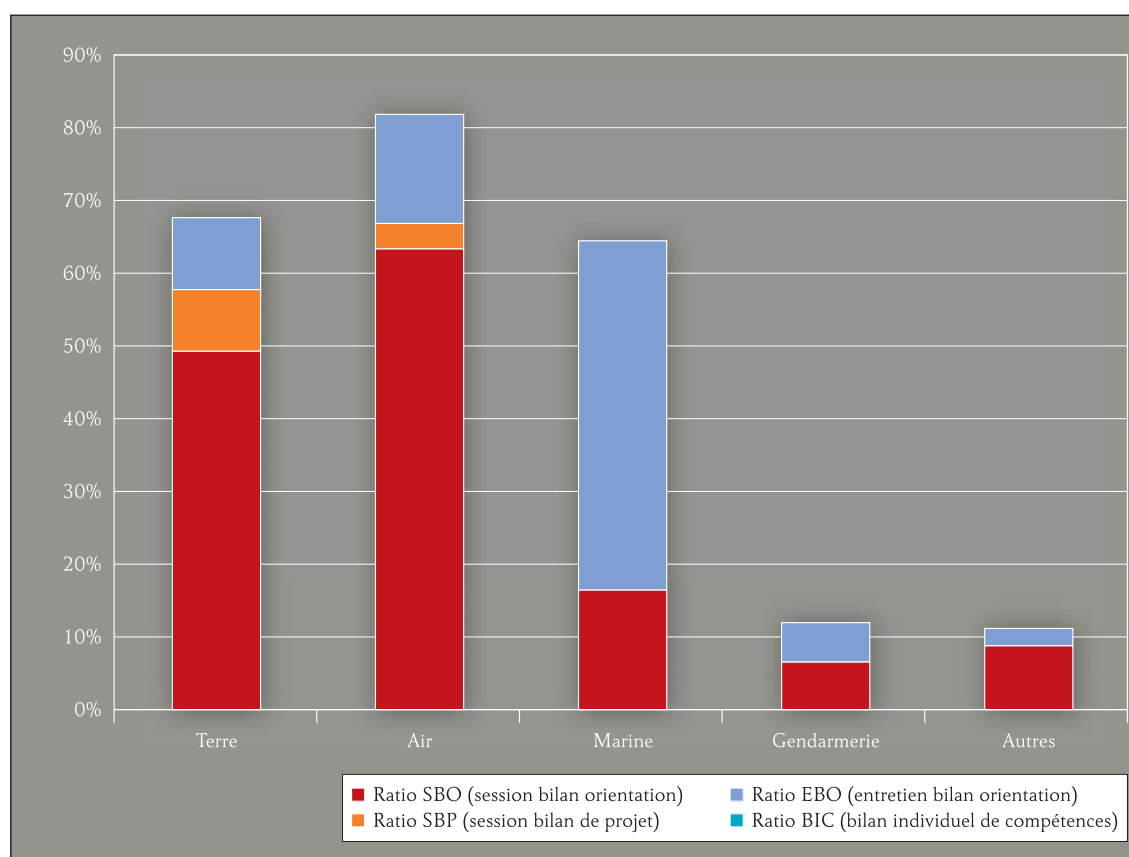
L'armée de l'air, qui conduit une politique relativement généreuse pour l'ensemble de ses personnels, a recentré ses prestations sur des catégories bien identifiées : l'orientation des sous-officiers, la formation des militaires du rang et des sous-officiers, l'accompagnement des cadres.

³⁹ C'est le cas notamment pour la gendarmerie, dont les personnels effectuent majoritairement des carrières longues et qui, de ce fait, délivre peu d'aides à la reconversion.

L'armée de terre se distingue de la marine et de l'armée de l'air par le faible taux d'attribution des aides à la formation pour les officiers et donne manifestement priorité en la matière aux sous-officiers et aux militaires du rang. Pour cette dernière catégorie, l'armée de terre est celle qui, de loin, consent l'effort de formation le plus important.

La gendarmerie, pour des raisons évidentes, concentre son effort sur les aides à la formation au bénéfice de ses volontaires et ne réalise que peu de prestations au profit de ses officiers et sous-officiers.

Graphique 10 - Orientation des sous-officiers selon les armées en 2007

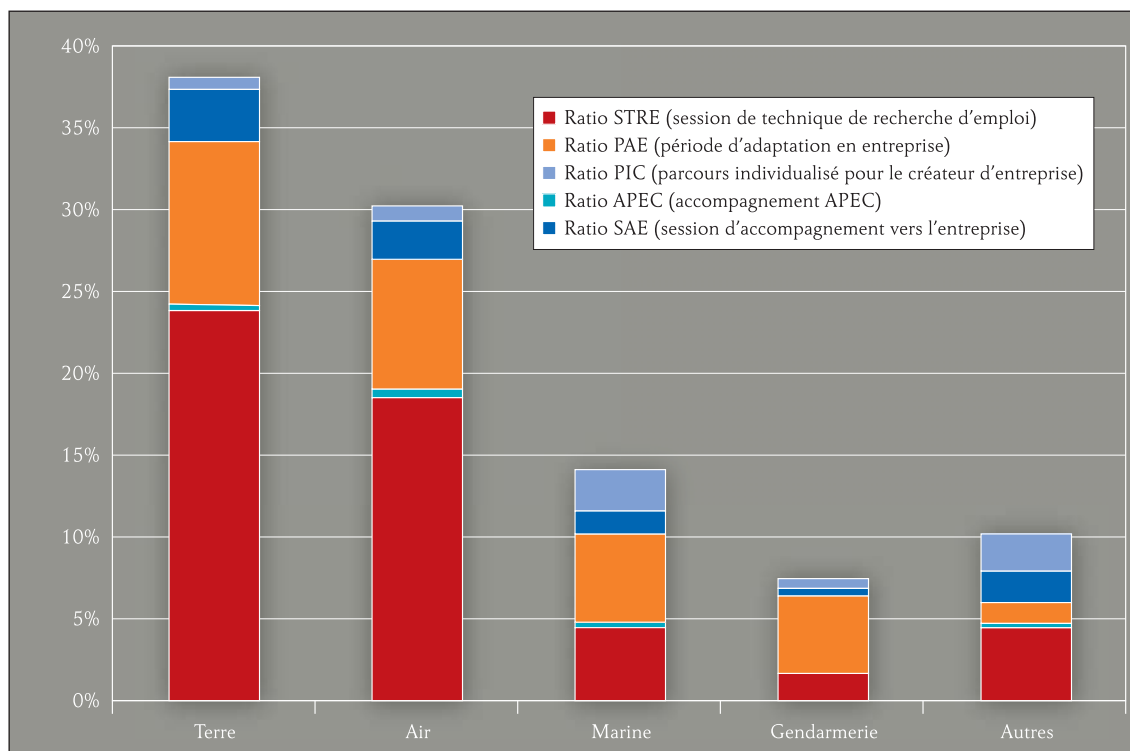


Source : bilan reconversion 2007.

Champ : ensemble des départs, tous sous-officiers, prestations d'orientation.

Lecture : 68% des sous-officiers ayant quitté l'armée de terre en 2007 ont bénéficié d'une prestation d'orientation, 50% ayant suivi une session collective (SBO).

Graphique 11 - Accompagnement des militaires selon les armées en 2007



Source : bilan reconversion 2007.

Champ : tous militaires ayant quitté les armées après 4 ans de service, prestations d'accompagnement.

Lecture : 30% des militaires de plus de 4 ans de service ayant quitté l'armée de l'air ont bénéficié d'une prestation d'accompagnement, dont 18% d'une session de techniques de recherche d'emploi (STRE).

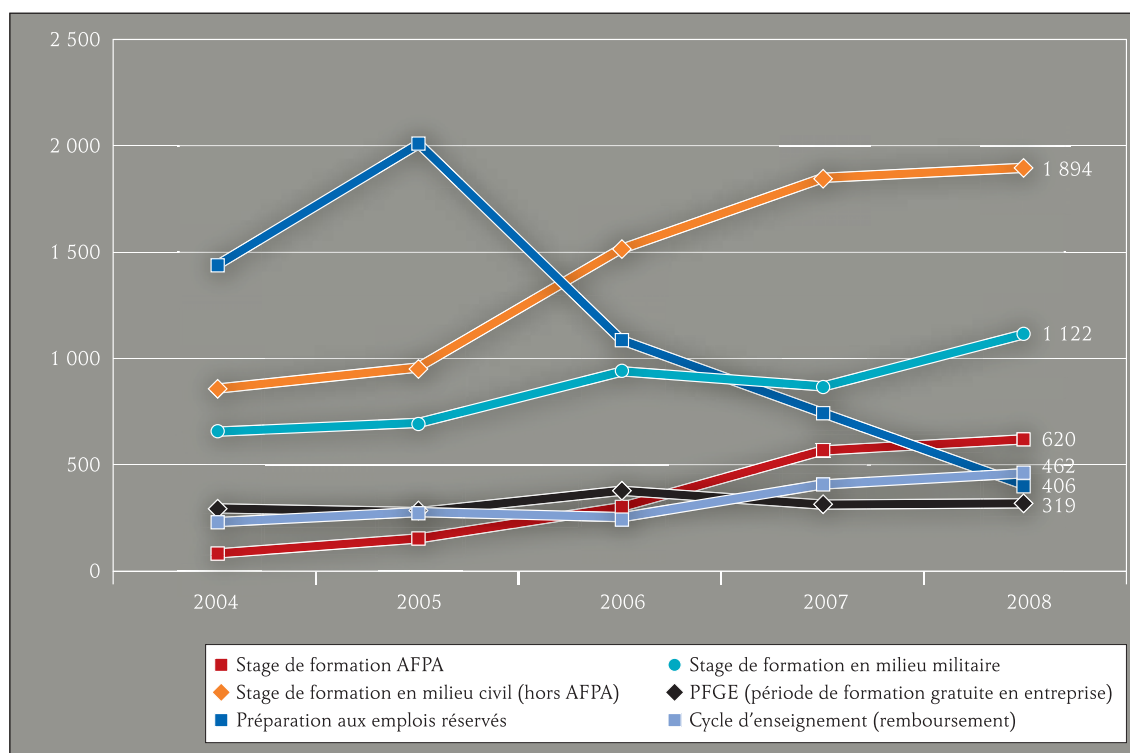
C - Troisième constat : les armées utilisent la totalité des aides disponibles, mais l'effort financier se concentre sur la formation au profit d'un petit nombre de bénéficiaires

Les prestations de reconversion se sont progressivement diversifiées, les armées et la DRH-MD tentant de s'adapter aux caractéristiques du marché de l'emploi, à l'évolution des pratiques professionnelles des partenaires externes et à la variété croissante des attentes des militaires. On compte ainsi **16 prestations différentes**.

Il en résulte un ensemble particulièrement complexe, la spécificité de chaque prestation étant parfois difficile à distinguer (c'est notamment le cas pour les entretiens d'orientation et les entretiens bilans d'orientation, les sessions d'orientation pour hauts niveaux et les sessions d'orientation pour officiers généraux, les sessions bilans d'orientation et les sessions bilans projet).

Le recours à tel ou tel type de prestation évolue dans le temps et selon les armées mais l'ensemble de la palette est utilisé.

Graphique 12 - Évolution de l'attribution des prestations de formation de 2004 à 2008



Sources : bilans reconversion 2004 à 2007 - DRH-MD pour les chiffres 2008.

Champ : tous militaires, prestations d'accompagnement.

Lecture : de 2004 à 2008, le nombre de stages de formation professionnelle en milieu civil est passé de 853 à 1894.

L'impression de dispersion que peut donner la diversité des outils mis à la disposition des personnels en reconversion ne doit cependant pas masquer la nette **concentration des efforts financiers sur la formation** qui, avec 12,6M€ en 2008, a représenté **77% du coût total de l'ensemble des prestations**. La demande de formation est en augmentation constante dans toutes les armées depuis 2004.

Plus de 60% des dépenses de formation professionnelle sont consacrées à des formations «sur mesure». Les militaires disposant d'un projet professionnel validé dont la réalisation nécessite une formation professionnelle qui n'est pas proposée (soit à cause de sa nature, soit à cause de son niveau) dans l'offre de formation des organismes avec lesquels le ministère de la défense a passé des marchés nationaux⁴⁰, sont autorisés à rechercher une formation adéquate au sein d'autres organismes. La prise en charge par la Défense au titre des prestations de reconversion intervient à l'issue d'une procédure simplifiée reposant sur la fourniture de deux devis contradictoires. Cette procédure (qui concerne 50% des stages de formation professionnelle) offre d'indéniables avantages pour les militaires concernés et favorise la diversité des projets professionnels. **Elle a cependant un coût dont l'importance limite le nombre global de militaires pouvant bénéficier d'une formation** : en 2007, le coût moyen d'une prestation sous marché s'élevait à 3 524€ alors que celui d'une prestation sous convention individuelle était de 6 502€.

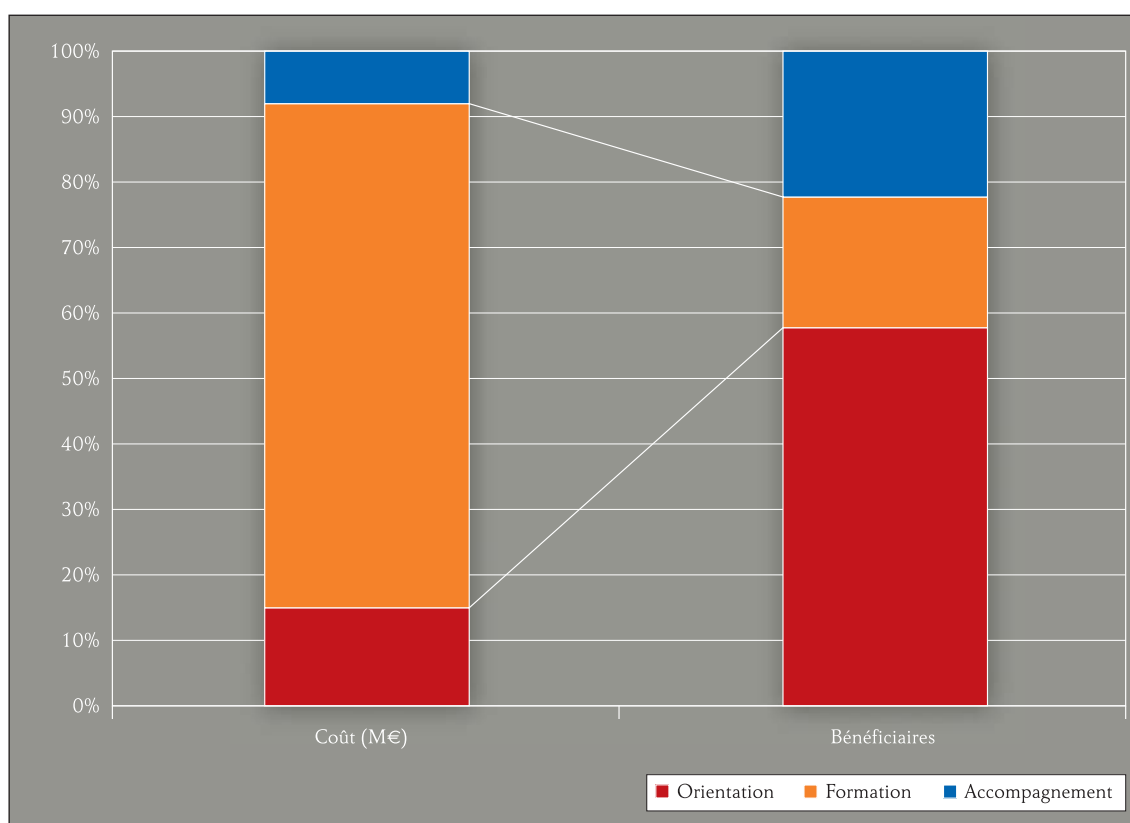
L'effort réalisé en matière de formation est **concentré sur un nombre relativement faible de bénéficiaires** (4 823 en 2008, soit **20%** de la totalité des bénéficiaires des aides à la reconversion pour 2008).

⁴⁰ Neuf marchés nationaux ont été ainsi passés avec des organismes de formation ou des entreprises, dans des domaines comme le transport, la sécurité ou l'informatique.

L'effort financier réalisé au profit des bénéficiaires d'actions de formation (parmi lesquels 60% sont des militaires du rang) est donc sans commune mesure avec celui qui est fourni pour ceux qui ne bénéficient que d'une orientation ou d'une prestation d'accompagnement. Cette situation traduit l'attention portée par les armées aux militaires qui disposent des atouts les plus faibles face au marché du travail.

Elle n'est, en soi, pas critiquable. Le Haut Comité regrette cependant de n'avoir pu, à travers l'étude plus poussée qu'il avait envisagée, vérifier que l'attribution d'une aide de formation professionnelle facilitait effectivement le retour à l'emploi de ceux qui en ont bénéficié.

Graphique 13 - Coûts des prestations de reconversion rapportés au nombre de bénéficiaires en 2008



Sources : DRH-MD/SDARP - ARCO - MIRVOG.

Champ : toutes aides, toutes armées.

Lecture : les prestations de formation (dont le coût représente 77% du coût de l'ensemble des prestations de reconversion) ont concerné, en 2008, 20% de l'ensemble des bénéficiaires des aides à la reconversion.

2.1.2 - LE FONCTIONNEMENT CONCRET DU DISPOSITIF

Lors des neuf visites qu'il a effectuées sur le terrain et à l'occasion des auditions de personnalités civiles et militaires qu'il a organisées, le Haut Comité a pu recueillir des informations qui lui ont permis de mieux appréhender le fonctionnement réel du dispositif de reconversion et les difficultés auxquelles ce dernier est confronté.

A - Le fonctionnement du dispositif de reconversion lui est apparu très fortement structuré par une **logique de traitement de dossiers** et marqué par le **poids des procédures administratives**.

Particulièrement sensible dans l'armée de terre, la gendarmerie et, dans une moindre mesure, l'armée de l'air, cette situation résulte principalement du fait que les mêmes acteurs (accompagnateurs locaux et structures régionales) réalisent le traitement administratif des dossiers de reconversion, concomitamment

à leurs tâches opérationnelles. Elle explique d'ailleurs en grande partie l'importance des coûts de structure et de gestion dans le coût global du dispositif (25% des personnels de la chaîne reconversion sont actuellement employés dans des missions de soutien ou d'encadrement, sans compter la part des tâches administratives réalisées par les accompagnateurs reconversion).

Beaucoup des militaires rencontrés par le Haut Comité et qui avaient, à un titre ou à un autre, été concernés par la reconversion, ont insisté, particulièrement dans l'armée de terre⁴¹, sur la lourdeur et le formalisme des procédures administratives, la complexité des dossiers et la relative lenteur des décisions. Aucune armée n'a indiqué au Haut Comité le délai moyen de traitement des dossiers, mais, sauf cas d'urgence, le délai minimal nécessaire à l'obtention d'une prestation de formation ou d'accompagnement sous congé de reconversion est de l'ordre de trois mois.

Compte tenu des éléments à réunir, du nombre des acteurs concernés et des implications de la décision (en termes financiers et de gestion des ressources humaines), ce délai n'apparaît pas anormal. Il est évidemment souhaitable qu'il soit réduit au maximum. Toutefois, le Haut Comité, bien qu'il ait aussi entendu le souhait des entreprises de pouvoir bénéficier d'une grande réactivité de la part du ministère de la défense face aux offres d'embauche, est parfaitement conscient de la nécessité, pour les armées, d'intégrer dans leurs décisions les contraintes de leur propre gestion et de ne pas s'engager imprudemment dans un mode de traitement qui les conduirait, in fine, à renoncer à leur politique de fidélisation.

B - Le Haut Comité a également noté que la plus grande partie des militaires engagés dans le parcours de reconversion n'avaient **pas de référent permanent et bien identifié**.

A l'exception de la marine et, dans une certaine mesure, de l'armée de l'air, les personnels sont alternativement suivis, conseillés ou formés par des acteurs différents en fonction des phases de leur parcours et des prestations dont ils bénéficient.

C'est ainsi qu'actuellement, dans l'armée de terre ou la gendarmerie :

- l'information du militaire et l'ouverture du dossier administratif sont du ressort de l'accompagnateur reconversion du corps de troupe ou du référent reconversion du groupement ;
- l'orientation est réalisée par le centre interarmées de reconversion (CIR) ou par un prestataire externe (ARCO ou cabinet spécialisé) ;
- certaines prestations d'accompagnement peuvent être effectuées par des structures différentes, liées contractuellement à la défense ;
- la mise en contact avec les réseaux d'offres d'emploi se déroule aussi bien au niveau local qu'au niveau régional (cf. annexe 14 pour la liste des intervenants).

Ce mode de fonctionnement ne correspond plus à celui des structures civiles comparables, dont se sont inspirées la marine (depuis plusieurs années) et l'armée de l'air (plus récemment). Il contribue à orienter le dispositif de reconversion vers une simple fourniture de prestations, alors que l'enjeu se situe de plus en plus dans l'accompagnement individuel et la mise en réseau de compétences complémentaires.

Il importe que Défense Mobilité s'approprie au plus vite les meilleures pratiques en la matière en **personnalisant le suivi des candidats** et en **regroupant au niveau adéquat les compétences d'orientation, de conseil et de relations avec les employeurs**. Pour le Haut Comité, il est important que le suivi soit effectué au sein d'une **structure de proximité** qui ne peut être que l'antenne locale de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi (au sein de la base de défense).

⁴¹ Elle est la seule, avec la gendarmerie, à avoir un échelon régional et doit traiter des flux importants.

Cette évolution nécessitera tout d'abord une **forte accélération de la professionnalisation de la chaîne**, ceci apparaissant prioritaire, surtout dans le contexte des restructurations en cours.

Par ailleurs, elle ne sera pleinement efficace que si des dispositions concrètes sont prises pour garantir aux premiers contacts entre les militaires et les structures de reconversion une **confidentialité maximale**.

A cet égard, il y a lieu, notamment, de veiller à ce que **l'implantation physique des locaux** des antennes locales de reconversion qui seront mises en place au sein des bases de défense soit de nature à permettre des démarches discrètes et que **les plages horaires réservées à la réception des candidats en recherche d'information soient adaptées à leur rythme de vie et de travail**.

L'évolution vers une meilleure professionnalisation de la chaîne devrait enfin permettre, surtout dans le contexte des restructurations, de tirer le meilleur profit des marges de progression qu'offre le **ratio entre le nombre d'acteurs opérationnels de la reconversion et le nombre de militaires aidés**⁴².

Le Haut Comité recommande :

- de professionnaliser⁴³ rapidement la chaîne de reconversion et d'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) ;
- de conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense ;
- de garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une *confidentialité maximale* des entretiens.

C - Les armées sont également confrontées à une difficulté réelle lorsque **les militaires s'installent, après leur départ, dans une région différente de celle de leur dernière affectation**.

Toutes les armées sont concernées à des degrés divers, mais le phénomène touche plus particulièrement les gendarmes adjoints volontaires (dont le recrutement est national), ainsi que les officiers, les jeunes sous-officiers et certains engagés.

Que ce soit au début du processus (phase de validation du projet professionnel) ou lors de la dernière phase (contacts avec les employeurs), le dispositif déterminé par le lieu d'affectation, fortement régionalisé, répond difficilement aux besoins des militaires désireux de se reconvertir dans une autre région. Il n'apporte qu'une plus-value limitée aux démarches individuelles que les personnels concernés peuvent effectuer par eux-mêmes.

Les armées tentent de répondre à cette difficulté par la mise en réseau de leurs structures locales de reconversion, dès la phase de validation du projet professionnel, mais cette solution n'est pas pleinement satisfaisante.

⁴² Cf. tableau 6, paragraphe 1.4.1 supra.

⁴³ Il y a lieu, par exemple, de préférer le recrutement de spécialistes issus du secteur privé à la spécialisation de militaires en deuxième partie de carrière.

S'il n'est pas réaliste d'envisager que les militaires dont le lieu de repli diffère de celui de leur dernière affectation soient mutés dans un organisme administratif de rattachement dès le début de leur démarche active de reconversion, le Haut Comité estime en revanche que cette possibilité pourrait leur être ouverte lors de leur placement en congé de reconversion⁴⁴.

Les personnels concernés seraient ainsi placés dans des conditions plus favorables pour les démarches qu'ils auraient éventuellement besoin de réaliser localement.

Le Haut Comité recommande d'ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de celle de leur dernière affectation, la possibilité d'être mutés dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.

D - Le Haut Comité a, par ailleurs, constaté que **l'information des personnels** était souvent **insuffisante**.

Si le dispositif général est connu, le contenu des prestations, les modalités de prise en charge financière et le rôle respectif des différents acteurs de la reconversion sont appréhendés de manière nettement moins précise.

Par ailleurs, les personnels ont beaucoup de mal à distinguer ce qui relève du dispositif permanent de reconversion des mesures décidées pour l'accompagnement social des restructurations en cours.

L'information sur les accès aux emplois des fonctions publiques est particulièrement mal maîtrisée, y compris même chez les acteurs de la reconversion dont beaucoup se montrent peu au fait des conditions d'accès, des procédures, des personnels concernés et des exigences liées à ces emplois.

Le ministère de la défense et les armées utilisent largement les réseaux internet et intranet pour diffuser l'information sur la reconversion. Toute la documentation nécessaire figure sur les sites intranet des armées. Un site internet spécifique⁴⁵ et interactif, géré par Défense Mobilité, regroupe les trois sites de même nature qui avaient été créés par les trois armées. Il permet aux candidats, guidés par un accompagnateur de la chaîne, de s'inscrire en ligne, de déposer leur CV et de consulter les offres d'emploi que les entreprises y publient.

Toutefois, beaucoup de personnels, notamment les militaires du rang servant dans les unités opérationnelles, ne disposent pas d'un accès libre et permanent à ces réseaux.

Il convient donc de **ne pas délaisser l'information sur des supports classiques** (brochures, fascicules, dépliants etc.) qui doit être largement diffusée et qui peut permettre d'améliorer **l'information générale** sur les possibilités offertes en matière de reconversion.

E - **Chez les officiers rencontrés, la reconversion apparaît encore parfois comme une question taboue.**

Les militaires du rang et les sous-officiers ont généralement intégré la perspective d'une reconversion. Il n'en va manifestement pas de même chez les **officiers de carrière** d'une certaine ancienneté. Beaucoup d'entre eux continuent à se situer dans la perspective d'une carrière longue ou se montrent réticents à entreprendre ouvertement une démarche susceptible d'entraîner une réaction d'incompréhension, voire de réprobation de la part du commandement.

⁴⁴ La marine et la gendarmerie affectent déjà tous les militaires placés en congés de reconversion dans un organisme administratif de rattachement.

⁴⁵ <http://www.reconversion-defense.gouv.fr>

Cette situation, qui semble commune à l'armée de terre et à l'armée de l'air, pose non seulement la question de la confidentialité de la démarche, mais aussi celle des rapports entre la chaîne de reconversion et le gestionnaire. Elle souligne surtout la nécessité d'une **évolution sensible des mentalités**⁴⁶. Il convient de parvenir à un équilibre entre le besoin d'une vision à long terme, indispensable à la bonne gestion des carrières et des compétences, et la reconnaissance de la légitimité des réorientations individuelles.

Toutefois, dans toutes les armées, les officiers sous contrat et les jeunes officiers de carrière ont, pour leur part, une approche différente, comparable à celle des autres catégories de personnels. Ceci peut laisser augurer une amélioration progressive de la transparence de la gestion de l'ensemble des corps d'officiers.

De façon plus générale, la sensibilité des questions touchant à la reconversion des officiers pose le problème de l'adaptation des structures et des processus de reconversion aux problématiques particulières de cette catégorie de personnels que leur position et leurs fonctions hiérarchiques placent souvent en situation délicate face au dispositif général de la reconversion. Cela est particulièrement le cas des officiers de grade supérieur, mais un capitaine servant dans un régiment de l'armée de terre, un commandant de compagnie de gendarmerie départementale, un capitaine de corvette ou de frégate affecté à terre ou sur un bâtiment ou un officier pilote de l'armée de l'air auront aussi quelque difficulté à pouvoir trouver, dans la chaîne de la reconversion, un interlocuteur disposant de la formation et d'un niveau hiérarchique suffisants pour répondre, de façon discrète et efficace, à des interrogations éventuelles.

Cette problématique particulière a été identifiée. Il y a été répondu en développant des aides adaptées (prestations de l'ARCO et de l'APEC). La marine a mis en place, pour les officiers supérieurs et ceux qui ont un projet professionnel qui dépasse le cadre habituel de travail des antennes locales, un processus de centralisation du suivi de ces personnels au sein de l'antenne de Paris.

Le Haut Comité estime qu'il y a lieu de réfléchir à des procédures permettant aux militaires présentant un projet professionnel de cadre supérieur ou dirigeant de disposer, pendant leur parcours de reconversion, d'interlocuteurs externes adaptés à leur situation et pouvant intervenir au niveau national ou international.

L'expérimentation, envisagée par Défense Mobilité, dans ce domaine, mérite, à cet égard, d'être suivie avec attention. Il conviendra cependant de s'interroger sur l'articulation de ces expérimentations au sein de la chaîne avec le dispositif mis en œuvre par la MIRVOG pour les officiers généraux et certains colonels.

F - Le Haut Comité a été frappé par les **nombreuses différences existant entre les armées en matière de liberté d'élaboration du projet professionnel, d'accès aux prestations de reconversion et d'indemnisation.**

Elaboré et validé par le militaire, le projet professionnel est agréé par le gestionnaire. Cet agrément ouvre droit au bénéfice des prestations de formation ou d'accompagnement. La plus ou moins grande liberté laissée au militaire illustre donc, en creux, les contraintes du gestionnaire : besoin de fidélisation de telle ou telle catégorie de personnels ou contraintes budgétaires (coût des congés de reconversion ou des actions de formation professionnelle notamment).

La liberté d'élaboration du projet professionnel apparaît plus importante dans la marine et l'armée de l'air que dans l'armée de terre.

⁴⁶ Cette évolution est engagée dans la marine et, depuis l'année 2009, prend la forme d'une information écrite adressée personnellement à certains officiers ou officiers marins pour lesquels la marine estime que leur avenir professionnel ne sera plus valorisant, mais à qui elle indique qu'elle les soutiendra dans une éventuelle démarche de reconversion.

Celle-ci, confrontée à des flux plus importants de militaires souvent peu qualifiés, tient le plus grand compte, pour l'attribution des actions de formation, des acquis professionnels de ses personnels. Elle n'accorde d'aide à la formation professionnelle qu'aux militaires réellement dépourvus de toute qualification susceptible de leur permettre d'accéder directement à un emploi civil, que celle-ci ait été acquise antérieurement à l'incorporation ou non.

Ceux qui détiennent un titre ou une expérience transposable se voient ainsi contraints de limiter leur projet professionnel au métier correspondant. Le Haut Comité a rencontré des militaires placés dans cette situation. Certains d'entre eux avaient effectivement une qualification professionnelle civile, souvent acquise préalablement à leur entrée en service, mais n'avaient jamais exercé le métier auquel elle correspondait durant leur séjour dans les armées. D'autres s'étaient vu refuser une formation professionnelle en raison de leur appartenance à une spécialité militaire a priori transposable mais dont les composantes étaient en réalité profondément différentes de celles du métier auquel ils souhaitaient accéder dans le cadre de leur projet professionnel (secrétaires notamment).

Une telle politique, qui concerne toutes les catégories de personnels, est souvent vécue difficilement. Elle pose problème car il est clair qu'il ne peut y avoir de reconversion réussie si le projet professionnel n'est pas réellement celui du militaire.

A cet égard, **le Haut Comité recommande** de 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.

Par ailleurs, le Haut Comité a constaté que les militaires en reconversion étaient parfois placés, selon leur armée d'appartenance, dans des conditions différentes d'indemnisation et de prise en charge financière de leurs frais annexes.

Dans toutes les armées, les militaires en congé de reconversion bénéficiant de formations gratuites comme les périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE) ou les périodes d'adaptation en entreprise (PAE) ne perçoivent aucune indemnité de déplacement temporaire, les frais afférents étant généralement pris en charge par les entreprises.

En revanche, pour les autres types de stages de formation professionnelle, les armées appliquaient, jusqu'à l'abrogation récente⁴⁷ de certaines de ses dispositions, le décret n°48-1366 du 27 août 1948 modifié déterminant les indemnités susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air⁴⁸. Les interprétations des dispositions de ce texte divergeaient parfois selon les armées.

C'est ainsi que, dans l'armée de terre, les stages de formation en milieu civil sous congé de reconversion et ceux se déroulant en milieu militaire n'ouvraient droit à aucune indemnité, à l'exception des périodes pratiques en entreprise pouvant être effectuées pendant un stage en milieu militaire et ouvrant droit au versement de l'indemnité journalière de stage.

Dans les autres armées, tous les stages de formation professionnelle (autres que les PFGE et les PAE) ouvraient droit au versement d'une indemnité de déplacement temporaire (indemnité journalière de stage), quel que soit le lieu où se déroulait la formation (le droit n'étant cependant pas ouvert, dans la marine, si le militaire était logé et nourri par l'Etat pendant la durée de sa formation).

⁴⁷ Par le décret n°2009-545 du 14 mai 2009.

⁴⁸ Source : réponses de la DRH-MD/SDARP et des armées à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

Pour des conditions de stage identiques (formation en milieu civil, d'une durée de trois mois, en métropole, dans une garnison différente de celle de la dernière affectation ou en-dehors de la localité de résidence ou dans un périmètre ne permettant pas au militaire de rejoindre chaque soir sa résidence), la différence d'indemnisation entre deux militaires pouvait aller, selon leur armée d'appartenance, de 723€ (jusqu'au grade d'adjudant-chef), à 739€ (pour les grades de major ou de lieutenant) et à 822€ (à partir du grade de capitaine).

Par ailleurs, les militaires de l'armée de terre effectuant un parcours individualisé du créateur d'entreprise (PIC) ou une session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) percevaient simplement des indemnités de mission pour les déplacements réalisés entre leur garnison ou leur domicile et le lieu du stage ou le lieu des entretiens, tandis que les militaires des autres armées percevaient, en outre, durant la période de formation initiale, l'indemnité journalière de stage dans les mêmes conditions que pour les stages de formation professionnelle.

Il faut souhaiter que la publication d'un nouveau texte permette une harmonisation des pratiques entre les armées, de manière à ce que tous les militaires appelés à effectuer des déplacements temporaires pour leur reconversion soient placés dans une situation identique au plan de l'accompagnement financier.

G - Le Haut Comité a constaté **plusieurs difficultés concrètes qui freinent l'accès des militaires à la fonction publique civile**, notamment par la voie des emplois réservés et celle de l'article L.4139-2 du code de la défense.

(Cf. annexe 12)

Les principales difficultés pour l'accession à la fonction publique par la voie des emplois réservés sont :

- d'une part, **la longueur de la procédure**, qui conduit à un taux de perte important (de l'ordre de 30%) entre le nombre de militaires convoqués et le nombre de militaires se présentant effectivement aux épreuves de l'examen d'aptitude ;
- d'autre part, **la nature de l'examen** qui, malgré les efforts réalisés par le ministère de la défense en matière de préparation, s'avère relativement inadapté (le taux de réussite n'est, en moyenne, que de 42%), ce qui ne contribue guère à la motivation des candidats.

Les modifications apportées à la procédure des emplois réservés par la loi n°2008-492 du 26 mai 2008 devraient, lorsque les textes d'application seront parus, corriger cet état de fait et améliorer ainsi l'attractivité de ce mode de recrutement.

S'agissant de la voie instaurée par l'article L.4139-2 du code de la défense, plusieurs difficultés sont apparues :

- la **relative longueur de la procédure** (de l'ordre de deux ans pour la fonction publique d'Etat), qui tenait essentiellement: jusqu'en 2009, au rythme annuel de réunion de la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI) et aux nécessaires contacts entre le ministère de la défense et les ministères d'accueil. Les efforts actuellement conduits pour raccourcir les délais de traitement des candidatures au sein du ministère de la défense et la tenue de deux réunions de la CNOI chaque année à compter de 2009 (six réunions pour l'accès à la fonction publique territoriale) devraient contribuer à améliorer la situation des militaires candidats ;
- la **difficulté d'encadrer la procédure d'accès à la fonction publique territoriale** : la diversité des collectivités et leur inégale connaissance des dispositions relatives au recrutement de militaires par la voie de l'article L.4139-2 du code de la défense conduit parfois à des incompréhensions avec la CNOI. L'absence de contacts formels entre les candidats militaires et les autorités responsables des collectivités favorise la multiplication des dossiers inexploitable et accroît la charge de la CNOI ;

- les **difficultés liées au niveau de préparation des candidats** et à leur défaut de connaissance du monde administratif ;
- enfin, les **difficultés liées au positionnement indiciaire des militaires candidats à une intégration**, les administrations d'accueil, pour des raisons tenant à leur gestion interne, tendant à limiter le recrutement des militaires dans le premier ou les deux premiers grades des corps d'accueil, ce qui réduit de manière importante le nombre de candidatures « utiles ». Cette difficulté est, par ailleurs, aggravée, pour certains grades d'officiers, par les effets de la revalorisation des grilles indiciaires. Les négociations en cours entre le ministère de la défense et la direction générale de la fonction publique devraient permettre de régler cette difficulté à court terme.

Le Haut Comité insiste sur **le rôle essentiel que l'Etat peut jouer en tant qu'employeur unique**. Il lui semble naturel que ce dernier puisse encourager, dans toute la mesure du possible, les militaires qui le souhaitent et qui en ont les capacités à poursuivre, au sein de la fonction publique civile, le service qu'ils ont débuté au sein des armées.

Par ailleurs, il lui paraît nécessaire que le ministère de la défense, pour sa part, améliore la préparation des militaires à cette réorientation professionnelle qu'il convient de considérer comme une action de reconversion à part entière. Des moyens adaptés doivent y être consacrés.

Le Haut Comité recommande, qu'au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, les recrutements de la fonction publique (tout particulièrement la fonction publique d'Etat) fassent une **place significative aux militaires**, en particulier ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.

Il recommande également que les possibilités qui devraient être ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité dans la fonction publique soient réellement valorisées au sein du ministère de la défense et qu'elles soient pleinement intégrées dans sa politique de gestion des ressources humaines.

Il recommande enfin qu'un effort particulier soit fourni par la chaîne de reconversion du ministère de la défense pour **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.

H - Enfin, sur un plan très général, il lui a semblé que **la politique de partenariat avec les entreprises conduite au niveau ministériel était une orientation utile mais qui nécessitait une déclinaison locale** pour être réellement efficace.

Le ministère de la défense a signé depuis 2005 près de 40 conventions-cadres avec des organismes du secteur privé ou public dans le but de favoriser l'embauche, par ces structures, d'anciens militaires. La plupart des entreprises signataires sont de grands groupes des secteurs de l'industrie ou des services (AREVA, AXA, EDF, SNCF, Brink's, Thalès, Géodis, Suez, etc.).

A ces conventions ministérielles s'ajoutent des partenariats conclus par les armées au profit de leurs ressortissants. La marine a ainsi conclu en 2008 des accords avec la marine marchande qui visent, à travers la reconnaissance mutuelle des métiers maritimes, à faciliter le recrutement d'anciens marins sur des postes correspondant à leurs qualifications à bord de navires de commerce. L'armée de terre a, pour sa part, conclu en mars 2009 une convention spécifique avec la fédération des syndicats de l'assainissement et de la maintenance.

De manière générale, les conventions ont pour finalité le placement d'anciens militaires et permettent aux entreprises, qui communiquent leurs besoins au ministère de la défense, de bénéficier de candidatures adaptées et sélectionnées par le dispositif de reconversion.

Il s'agit, pour le Haut Comité, d'une démarche qui mérite d'être poursuivie.

Il a cependant constaté que ces conventions étaient très mal connues au plan local, y compris par les acteurs locaux ou régionaux de la chaîne de reconversion. De même, certaines entreprises signataires reconnaissent avoir du mal à impliquer, pour l'instant, leurs échelons locaux dans la démarche.

Le Haut Comité considère que ces conventions gagneraient à être **systématiquement déclinées au niveau local**⁴⁹. Il lui semble notamment indispensable que soient désignés, au sein des entreprises concernées, des **correspondants locaux** qui auraient vocation à devenir les interlocuteurs privilégiés des **pôles intermédiaires** de Défense Mobilité.

2.1.3 - LE CONTRÔLE DE GESTION ET LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION

Ayant examiné les modalités d'attribution des aides et le fonctionnement concret du dispositif sur le terrain, le Haut Comité s'est interrogé sur le pilotage de la politique de reconversion.

Ses observations et ses réflexions se rapportent à la situation antérieure à la réforme de l'organisation de la reconversion. Selon toute vraisemblance, elles conserveront leur pertinence pendant la phase de montée en puissance du nouveau dispositif (le calendrier retenu par le ministère de la défense prévoyant que ce dernier soit stabilisé à l'automne 2010).

La reconversion est une fonction complexe qui fait partie intégrante de la politique des ressources humaines du ministère de la défense et dont le pilotage associe le niveau ministériel et les armées. Les liens étroits entre la reconversion et la gestion, la nécessité de tenir compte des spécificités et des besoins propres à chaque armée, l'équilibre délicat entre le niveau opérationnel de contact et le niveau central ainsi que les implications financières des décisions sont autant de raisons qui rendent indispensable le recours au contrôle de gestion dans le management du dispositif.

Jusqu'à la réforme intervenue en 2009⁵⁰, la politique de reconversion était proposée au ministre par le secrétaire général pour l'administration qui en définissait les instruments, les procédures et les moyens, en concertation avec les armées. Les **objectifs de la politique** étaient, eux, fixés par chaque chef d'état-major et mis en œuvre par les chaînes techniques propres à chaque armée. Le pilotage de l'ensemble incombait à une structure collégiale⁵¹, le «groupe de travail reconversion».

De manière surprenante, les objectifs de la politique de reconversion échappaient à celui qui avait la charge de la définir et il était dès lors difficile de déterminer qui en était le responsable. Il faut souhaiter que la mise en place du nouveau dispositif soit l'occasion de clarifier et de rationaliser la répartition des responsabilités en matière de politique de reconversion.

⁴⁹ Comme les plus récentes d'entre elles le prévoient d'ailleurs expressément.

⁵⁰ Source : instruction ministérielle n°941/DEF/SGA du 29 mai 2006.

⁵¹ Cette structure n'a plus été réunie depuis 2008, dans l'attente de la création de Défense Mobilité. Ses attributions seront reprises par le conseil de gestion de l'agence interarmées.

Il restera à fixer des objectifs plus précis et plus clairs que ceux qui sont jusqu'à présent retenus par les armées dans leurs directives annuelles. Ces dernières⁵² comportent au mieux des orientations par catégories de personnels (catégories hiérarchiques et tranches d'ancienneté) mais peu d'objectifs chiffrés, que ce soit en termes de prestations, de délais ou de reclassements.

Le pilotage d'un dispositif nécessite de disposer de données fiables et exhaustives. Or, **les statistiques disponibles en matière de reconversion sont à la fois dispersées et incomplètes.**

La dispersion résulte au premier chef de la **multiplicité des systèmes d'information, qui empêche toute vision complète du fonctionnement du dispositif :**

- la DRH-MD dispose de son propre système (AGIR), dont la base de données regroupe les informations relatives aux prestations réalisées par les centres interarmées de reconversion (CIR), c'est-à-dire, pour l'essentiel, les prestations d'accompagnement. Elle ne comporte, en revanche, pas d'informations sur les prestations de formation, suivies dans une autre base et essentiellement dans une optique comptable, ni de données relatives aux prestations d'orientation ;
- les armées disposent chacune d'un système d'information des ressources humaines différent (CONCERTO dans l'armée de terre, STARR dans l'armée de l'air, GRECO dans la marine, AGORHA dans la gendarmerie, le module reconversion de ce dernier n'étant toutefois disponible qu'à compter de juillet 2009).

Les données dont disposent les échelons centraux de chaque armée (et, dans un premier temps Défense Mobilité) sont très agrégées ; elles sont transmises annuellement en fonction d'un cadre fixé par la DRH-MD et ne permettent pas, du fait de leur degré de précision insuffisant, d'analyser de manière fine l'adaptation des aides au profil des militaires et à leurs besoins.

A cet égard, les données qui ont été transmises par les armées en vue de la réalisation de l'étude que le Haut Comité souhaitait confier à l'INSEE sont apparues très incomplètes. Ces fichiers nominatifs, qui concernaient les militaires ayant quitté les armées en 2005, présentaient, en effet, des déficiences qui en ont empêché une exploitation optimale :

- seuls 25 580 militaires y figuraient sur les 28 700 qui avaient effectivement quitté les armées ;
- des informations essentielles en étaient absentes :
 - l'ancienneté de service (déterminant la qualité d'ayant droit) pour 31% des militaires ;
 - le niveau de diplôme civil pour 52% ;
 - les prestations de reconversion reçues pour la totalité des militaires de la gendarmerie ;
 - les prestations d'orientation pour 34% des militaires hors gendarmerie ;
 - les prestations de formation professionnelles pour 39% des militaires hors gendarmerie ;
 - les prestations d'accompagnement vers l'emploi pour 31% des militaires hors gendarmerie.

Il a été ainsi impossible de faire le lien entre les prestations attribuées et le profil détaillé des militaires qui en avaient été l'objet.

Tout ceci signifie que ces informations, qui sont pourtant enregistrées par les armées, sont dispersées, qu'elles ne sont pas accessibles au plan central avec le degré de précision qui permettrait réellement à l'échelon de pilotage d'orienter son action, et que ce dernier n'est pas en mesure de conduire une analyse approfondie et suivie des résultats de la politique qu'il est en charge de définir et d'évaluer.

⁵² Directive unique de gestion pour l'armée de terre, contrat d'objectifs de Marine mobilité et document de politique sectorielle dans l'armée de l'air.

C'est dire tout l'enjeu du développement et du déploiement rapide d'un système d'information performant et étroitement relié à ceux des gestionnaires de ressources humaines des armées. A cet égard, le système de remontée des données envisagé pour les débuts du fonctionnement de Défense Mobilité ne peut être que provisoire. Il importe, par ailleurs, que Défense Mobilité se dote au plus vite d'un tableau de bord dont les indicateurs soient plus exhaustifs que ceux qui existent actuellement au niveau de chaque armée (qui sont essentiellement orientés vers le suivi des prestations).

Le Haut Comité recommande, en conséquence, la mise en place d'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 et qualitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées.

2.2 - PEUT-ON AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA COHÉRENCE DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION ?

L'objectif principal de la politique de reconversion consiste à assurer au plus grand nombre de militaires quittant le service et, si possible, à chacun d'entre eux, un accès rapide et durable à un emploi civil, qu'il soit public ou privé. Il s'agit donc, pour le ministère de la défense, de chercher, grâce à un dispositif de reconversion performant, à atteindre le meilleur taux de reclassement possible et de contribuer ainsi à abaisser le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage.

2.2.1 - LES BASES DE L'ANALYSE DU HAUT COMITÉ

Le Haut Comité a choisi d'appuyer sa réflexion sur trois éléments qui, à des titres divers, permettent d'apprécier la situation des anciens militaires après leur départ du service :

- le chômage des anciens militaires (à partir des données 2003 à 2008) ;
- le taux de reclassement (à partir de l'indicateur construit par le ministère de la défense) ;
- la physionomie de l'emploi des anciens militaires dans l'année qui suit leur départ (à partir des données issues de l'analyse INSEE).

Le Haut Comité mesure parfaitement la difficulté d'estimer le degré de performance de la politique de reconversion à partir de ces données, principalement pour des raisons qui tiennent à leur nature et qui seront explicitées ci-dessous. Il tient par ailleurs à faire deux remarques préalables.

Tout d'abord, **en matière de reconversion, le ministère de la défense n'a pas d'obligation de résultat** : l'article 1^{er} du statut général ne lui fixe qu'une obligation de moyens. Il s'agit avant tout pour lui de faire le maximum pour que les militaires quittant les armées disposent des meilleurs atouts pour affronter le monde de l'emploi civil. De même que la reconversion n'est pas un droit dont chaque militaire puisse disposer à sa guise, l'accès à l'emploi à l'issue de la radiation des contrôles ne constitue qu'un objectif, ce qui, bien sûr, n'interdit pas de le fixer avec quelque ambition.

Par ailleurs, 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, dont une bonne partie échappe à la défense et dont certains ressortissent autant des conditions d'indemnisation du chômage que du comportement individuel des personnels, influent sur l'emploi et le chômage. Cela doit être rappelé, spécialement dans les conditions économiques actuelles.

A - L'analyse du chômage des anciens militaires

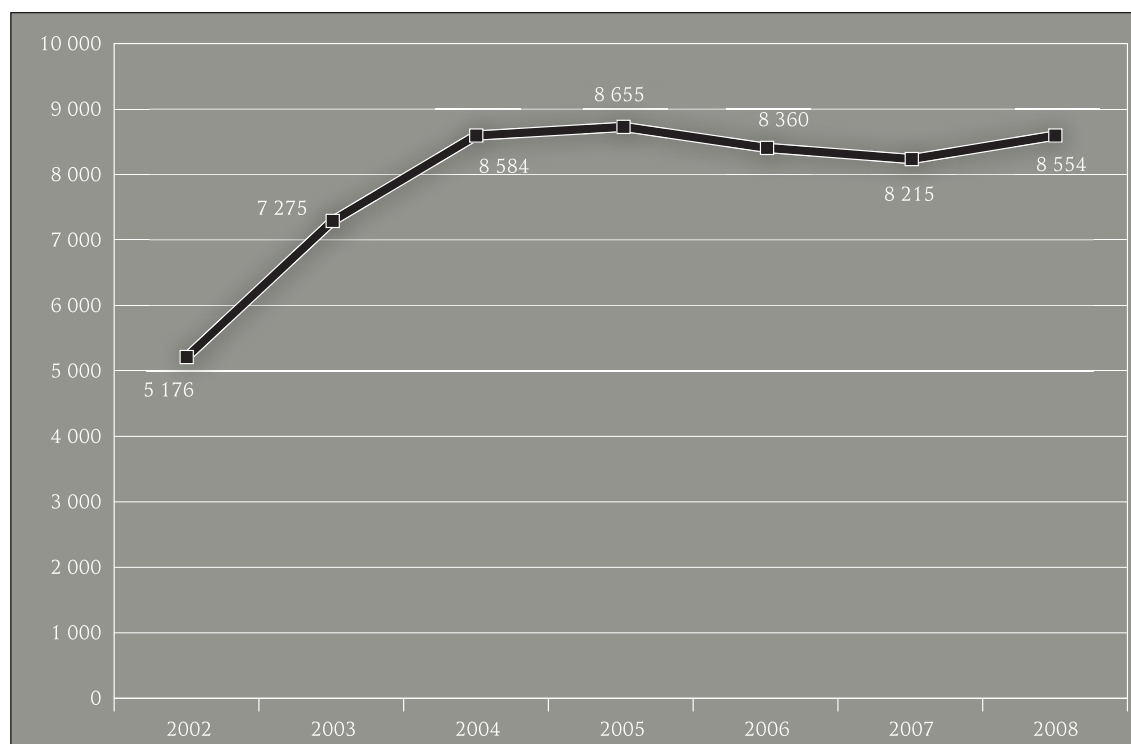
(Cf. annexe 18)

Le nombre total des chômeurs militaires, après deux années de baisse, s'est accru en 2008 (8 554 personnes au 31 décembre, soit une augmentation de 4,1% en un an)⁵³.

L'indemnisation du chômage représente un coût de 85,6M€(soit une augmentation de 4,4% en un an).

La moyenne des durées d'indemnisation de ses anciens ressortissants (civils comme militaires) est estimée par le ministère de la défense, à **337 jours** (soit plus de 11 mois) alors qu'elle s'établit à 384 jours pour l'ensemble des chômeurs indemnisés par Pôle emploi⁵⁴. On peut considérer le chiffre global du ministère comme sensiblement équivalent à celui de la durée moyenne d'indemnisation des chômeurs militaires⁵⁵.

Graphique 14 - Évolution du nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage de 2000 à 2008



Source : ministère de la défense, centres payeurs de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air.

Champ : anciens militaires (terre, air, mer, gendarmerie) bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au 31 décembre de l'année.

⁵³ Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées - Champ : Terre, air, mer, gendarmerie.

⁵⁴ Source : étude du ministère de la défense, réalisée en octobre 2007, relative à l'éventuel transfert à l'UNEDIC de l'indemnisation du chômage des anciens personnels du ministère de la défense (les durées citées sont pondérées par les effectifs des différentes tranches d'âge).

⁵⁵ Les chômeurs militaires représentent plus de 87% de l'ensemble des chômeurs indemnisés par le ministère.

L'analyse de la répartition des chômeurs par ancienneté de service au moment du départ (analyse du stock) montre **la part prépondérante des militaires ayant quitté les armées entre 4 et 7 ans de service**, c'est-à-dire des jeunes ayant droit aux prestations de reconversion : ces personnels représentent **plus de 45% du total des chômeurs** indemnisés. Ils sont suivis de près par les militaires ayant quitté le service avant quatre ans (30%).

Tableau 9 - Répartition des anciens militaires indemnisés au 31 décembre 2008 par ancienneté de service et par armée

	moins de 4 ans	de 4 à 7 ans	de 8 à 14 ans	de 15 à 24 ans	25 ans et plus	ensemble
Terre	1 310	2 216	845	390	6	4 767
Marine	365	388	208	211	3	1 175
Air	343	603	275	88	12	1 321
Gendarmerie	558	712	10	10	1	1 291
Ensemble	2 576	3 919	1 338	699	22	8 554
	30,1%	45,8%	15,6%	8,2%	0,3%	

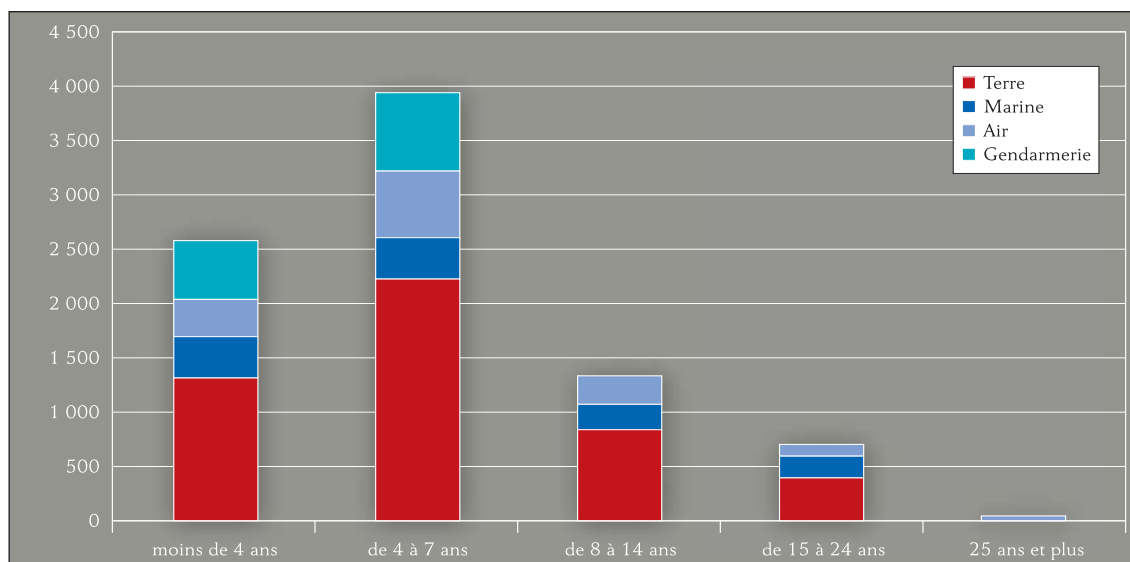
Source : ministère de la défense - centres payeurs des armées.

Champ : anciens militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie indemnisés au 31 décembre 2008.

La situation est assez contrastée selon les armées et les catégories :

- dans l'armée de terre, le phénomène du chômage concerne surtout les militaires du rang, les jeunes sous-officiers et les jeunes officiers partis avant 7 ans de service ;
- dans la marine, on note l'importance du chômage chez les officiers mariniers partis entre 8 et 24 ans de service ;
- dans la gendarmerie, la concentration des chômeurs chez les militaires non ayants droit et les jeunes ayants droit semble indiquer que le phénomène touche les volontaires et les jeunes sous-officiers partis avant leur admission dans le corps des sous-officiers de carrière.

Graphique 15 - Répartition des anciens militaires indemnisés au titre du chômage selon l'armée et la durée de service à la radiation des cadres



Source : tableau 9.

Le lien entre les départs d'une année donnée et le nombre de chômeurs comptabilisés au 31 décembre de l'année suivante ne peut être établi directement, mais il est possible, en rapprochant ces deux indicateurs, de voir ce que peuvent représenter les anciens militaires indemnisés au titre du chômage par rapport aux partants.

Le Haut Comité a donc complété la première analyse par une seconde étude réalisée à partir du nombre moyen de chômeurs des années 2006 à 2008 rapporté au nombre moyens de départs des années 2005 à 2007. Cette analyse des flux a été conduite par armées et par catégories.

Des différences apparaissent assez nettement entre les armées et les catégories de personnels :

- chez les militaires du rang, les chômeurs se concentrent dans la catégorie des militaires ayant quitté les armées entre 4 et 14 ans de service ainsi que chez les militaires du rang anciens de l'armée de l'air ;
- chez les sous-officiers, les chômeurs sont majoritairement des militaires ayant quitté les armées entre 4 et 14 ans, mais également des militaires ayant quitté la marine avant 4 ans de service et des officiers mariniers anciens ;
- chez les officiers, les chômeurs se concentrent surtout chez les militaires ayant quitté prématurément l'institution (avant 4 ans) mais aussi chez ceux qui ont effectué une carrière courte (4-14 ans), population qui semble comprendre une majorité d'officiers sous contrat.

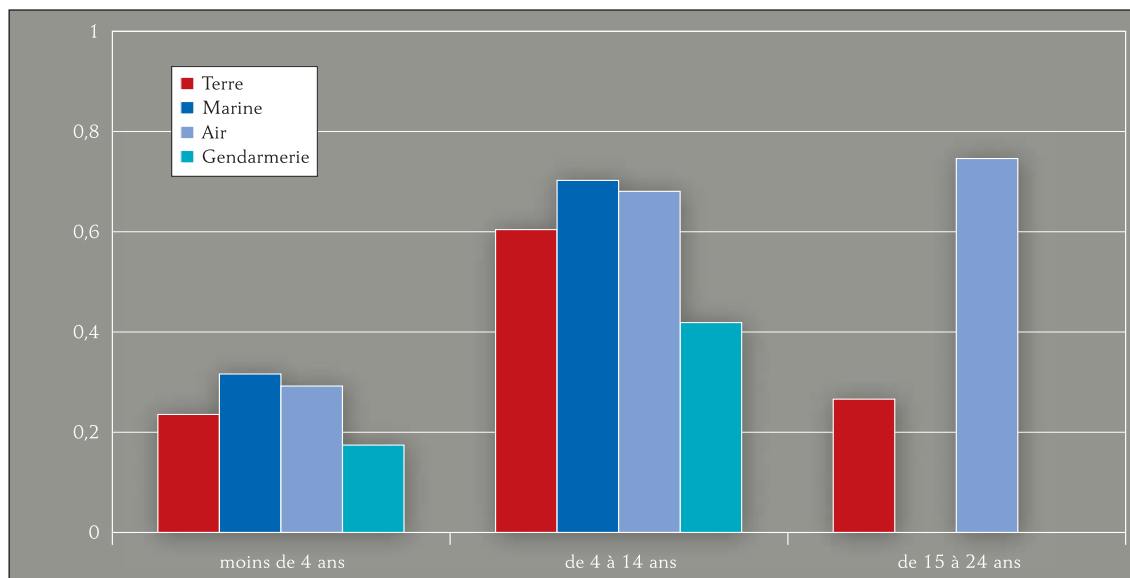
Dans la marine, le chômage concerne principalement :

- les militaires du rang partis entre 4 et 14 ans de service ;
- les sous-officiers, quelle que soit leur ancienneté de service au moment du départ, mais particulièrement les plus jeunes et les plus anciens (moins de 4 ans de service et 15-24 ans de service) ;
- les jeunes officiers.

Dans l'armée de terre, on note une situation défavorable pour les jeunes officiers (essentiellement ceux quittant le service entre 4 et 15 ans) et les sous-officiers appartenant à la même tranche d'ancienneté.

Dans l'armée de l'air, les militaires du rang anciens (après 15 ans de service) et les sous-officiers d'ancienneté moyenne (4-15 ans) sont dans la situation la plus défavorable.

Graphique 16 - Nombre moyen d'anciens militaires du rang indemnités au titre du chômage par catégorie d'ancienneté de 2006 à 2008 rapporté à la moyenne des départs dans les mêmes catégories de 2005 à 2007

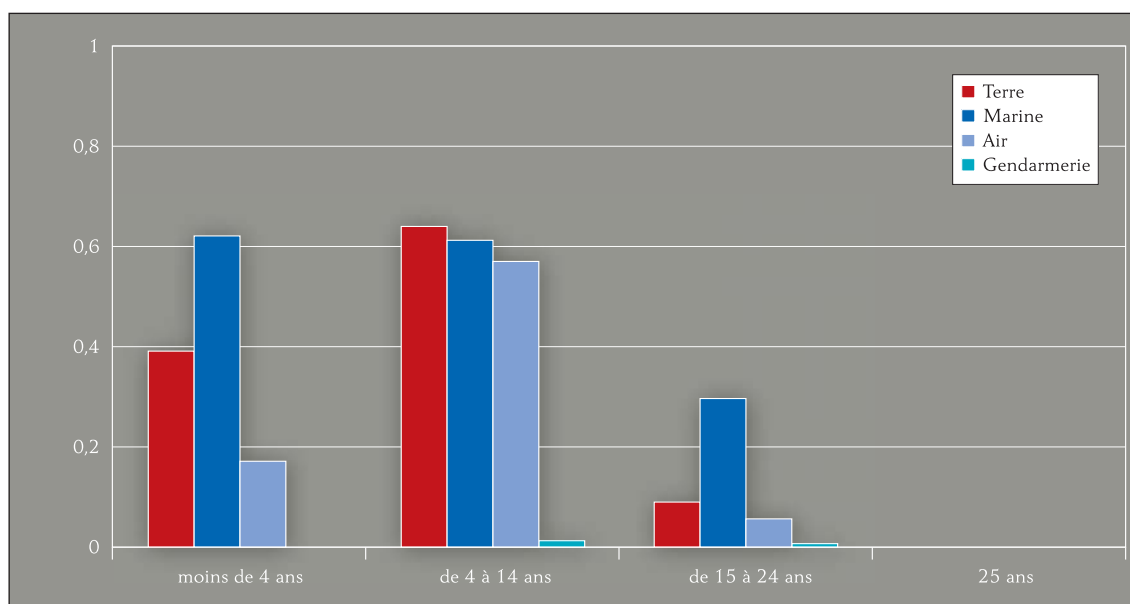


Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées.

Champ : anciens militaires du rang de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air, anciens gendarmes adjoints volontaires.

Lecture : Pour, en moyenne, un militaire du rang de l'armée de terre ayant quitté le service entre 2005 et 2007 avec une ancienneté comprise entre 4 et 14 ans, on compte, en moyenne, 0,6 ancien militaire du rang de l'armée de terre de la même ancienneté au chômage entre 2006 et 2008.

Graphique 17 - Nombre moyen d'anciens sous-officiers indemnités au titre du chômage par catégories d'ancienneté de 2006 à 2008 rapporté à la moyenne des départs dans les mêmes catégories de 2005 à 2007

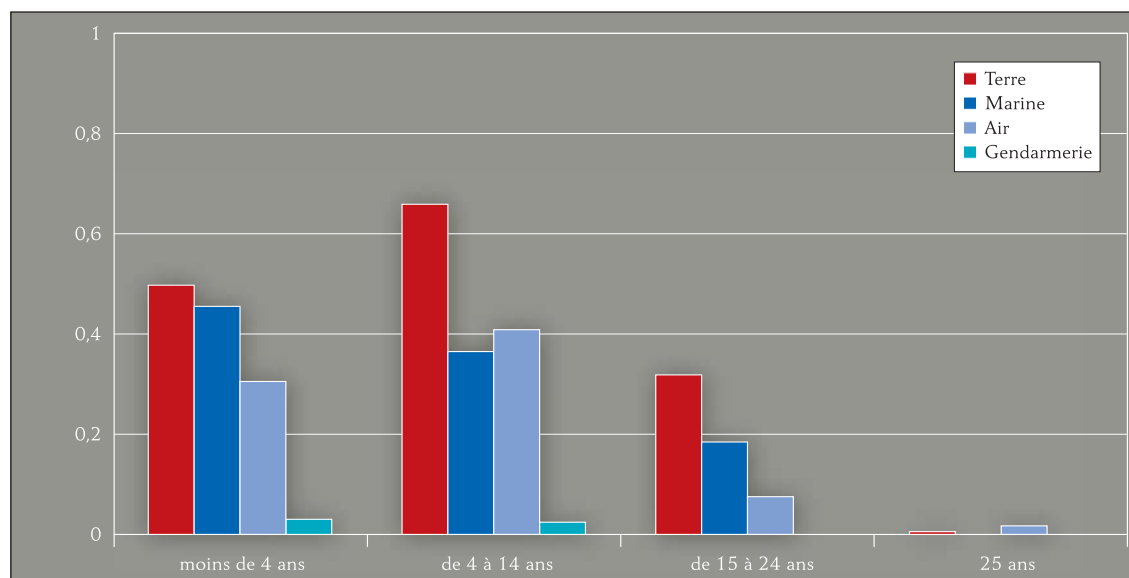


Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées.

Champ : anciens sous-officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie.

Lecture : Pour, en moyenne, un sous-officier de l'armée de terre ayant quitté le service entre 2005 et 2007 avec une ancienneté inférieure à 4 ans, on compte, en moyenne, 0,4 ancien sous-officier de l'armée de terre de la même ancienneté au chômage entre 2006 et 2008.

Graphique 18 - Nombre moyen d'anciens officiers indemnisés au titre du chômage par catégories d'ancienneté de 2006 à 2008 rapporté à la moyenne des départs dans les mêmes catégories de 2005 à 2007



Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées.

Champ : anciens officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie.

Lecture : Pour, en moyenne, un officier de l'armée de terre ayant quitté le service entre 2005 et 2007 avec une ancienneté inférieure à 4 ans, on compte, en moyenne, 0,5 ancien officier de l'armée de terre de la même ancienneté au chômage entre 2006 et 2008.

L'interprétation de ces résultats s'avère cependant délicate. Il n'est pas exclu notamment que les raisons de certaines situations surprenantes (notamment celle des anciens militaires de la marine) puissent être liées à l'accès plus rapide à une pension complète ou à la situation défavorisée de certains bassins d'emploi.

B - L'analyse du taux de reclassement

Afin de mieux connaître le devenir des anciens militaires et d'évaluer la performance de la chaîne de reconversion, le ministère de la défense a mis au point un indicateur mesurant annuellement, à partir du nombre de militaires inscrits dans les cellules de reclassement⁵⁶ («les inscrits») dont on retire les militaires ne répondant plus aux sollicitations de la chaîne ou qui ne cherchent plus d'emploi («les radiés»), les militaires qui indiquent de manière déclarative avoir obtenu un emploi («les reclassés»). Le rapport fournit un **taux de reclassement dans le secteur privé et semi-public**⁵⁷. Il s'est élevé, en 2007, à 60%⁵⁸.

Cet indicateur, qui, faute actuellement de possibilité plus objective d'évaluer le reclassement après la rupture du lien au service, obéit à une logique qui n'est pas critiquable, ne fournit cependant qu'une vision partielle de la réalité.

D'une part, le mode de recueil des informations relatives au reclassement prive sans doute le ministère de la connaissance de certains reclassements non déclarés et fausse la vision de la répartition des militaires à l'emploi selon les armées ou les catégories. D'autre part, la définition des conditions d'inscription n'est pas homogène selon les armées, ce qui permet à une armée dont le périmètre d'inscription serait plus restrictif d'améliorer mécaniquement son taux de reclassement.

⁵⁶ Figurent également parmi les inscrits des militaires rayés de contrôles au cours des deux années précédentes, conformément à la possibilité qui leur est offerte d'avoir accès aux cellules de reclassement trois ans après leur radiation des contrôles.

⁵⁷ Le taux de reclassement ne prend pas en compte les anciens militaires reclassés dans des emplois publics.

⁵⁸ Les objectifs fixés à Défense Mobilité pour les années 2009 et 2010 sont respectivement de 70 et 75%.

Cependant, il convient de noter que l'étude de la situation professionnelle en 2006 des anciens militaires ayant quitté les armées en 2005, réalisée par l'INSEE, et dont les principales conclusions figurent dans le paragraphe C ci-après fait état d'un taux de **53%** de militaires ayant trouvé un emploi en tant que salariés du secteur privé ou semi-public dans l'année suivant leur départ (temps complet et temps partiel)⁵⁹.

La convergence des deux indicateurs, de conception pourtant fortement dissemblable, est significative. Elle permet de considérer que **le taux d'emploi des anciens militaires dans l'année suivant leur départ est vraisemblablement situé dans une fourchette allant de 50 à 60%**.

Le Haut Comité considère cependant qu'il y aurait lieu, pour une meilleure appréciation de l'efficacité du dispositif de reconversion, de ne pas se limiter aux seuls militaires inscrits dans les cellules de reclassement, mais de prendre également en compte ceux qui ont sollicité la chaîne à deux niveaux différents.

Deux indicateurs permettraient alors de mesurer :

- pour l'un, le nombre de reclassés connus par rapport au nombre de militaires ayant sollicité et obtenu une prestation d'orientation (ce qui constitue la première étape d'un parcours de reconversion) ;
- pour l'autre, le nombre de reclassés connus par rapport au nombre de militaires ayant engagé une démarche complémentaire à l'issue de la validation de leur projet professionnel et ayant sollicité, à ce titre, une formation, un accompagnement ou une aide au placement direct.

Plus qu'une étude du taux de reclassement en lui-même, le Haut Comité s'est attaché à mettre en relation, pour chaque armée et pour les années 2002 à 2007, des indicateurs différents comme le nombre de départs et d'ayants droit, le nombre de prestations de reconversion, le nombre de chômeurs indemnisés au 31 décembre, le nombre d'inscrits dans les cellules de reclassement et le nombre de reclassés connus.

On remarque, dans l'armée de terre et, surtout, l'armée de l'air, la nette augmentation du nombre de militaires inscrits dans les cellules de reclassement dont le volume, depuis 2004 ou 2005, tend à se rapprocher du flux de sortie des ayants droit.

Dans ces deux armées, la courbe, nettement ascendante, des prestations d'orientation coupe celle du chômage dès l'année 2005. Par ailleurs, dans l'armée de l'air, on observe l'augmentation du nombre des reclassements connus qui, dépasse, dès 2006, le nombre de chômeurs.

En revanche, dans la marine, on observe le maintien d'un niveau élevé de chômage jusqu'en 2005. Malgré la baisse enregistrée depuis, le nombre d'anciens marins au chômage demeure plus élevé que celui des chômeurs issus de l'armée de l'air. Le nombre de prestations délivrées connaît une progression moindre que dans les autres armées. Par ailleurs, le nombre de marins inscrits dans les cellules de reclassement, même s'il augmente depuis 2005, ne se rapproche pas du niveau des ayants-droit. La courbe des prestations d'orientation ne coupe celle du chômage qu'entre 2006 et 2007.

D'une manière générale, l'existence d'un lien direct entre le chômage des anciens militaires, le niveau des reclassements connus et l'efficacité de la politique de reconversion ne peut être objectivement démontrée du fait des multiples facteurs influant sur cette réalité et de l'impossibilité d'individualiser statistiquement, parmi les chômeurs, ceux qui ont été aidés par le dispositif de reconversion.

Le Haut Comité constate cependant que la plupart des contrastes observés entre les armées dans la politique d'attribution des prestations correspondent, pour les mêmes catégories, aux divergences existant sur le niveau du chômage rapporté aux flux de départ.

⁵⁹ Ce taux ne prend pas en compte les anciens militaires reclassés dans le secteur public.

Toutefois, cette constatation ne le conduit pas à ignorer, dans l'efficacité de l'aide au retour à l'emploi, le rôle de facteurs tels que :

- les caractéristiques de la gestion du personnel : une politique privilégiant les carrières courtes et entraînant un «turn over» plus important nécessite davantage d'efforts de reconversion et accroît les risques de chômage ;
- les conséquences de la dispersion ou de la concentration des implantations géographiques : une armée comme la marine dont les forces sont réparties sur deux bassins d'emploi, par ailleurs peu dynamiques, est davantage exposée au risque de la fragilisation de ces derniers.

Ces facteurs doivent être pleinement intégrés dans la définition d'une politique plus cohérente.

C - L'analyse statistique de l'emploi des anciens militaires au cours de l'année qui suit leur départ

(Cf. annexe 19)

Pour renforcer l'objectivité des constats sur la situation socioprofessionnelle des anciens militaires, le Haut Comité a réalisé, avec la collaboration de l'INSEE, une étude statistique permettant de caractériser la situation en 2006⁶⁰ des militaires ayant quitté les armées en 2005, notamment en matière de situation vis-à-vis de l'emploi, de domaine d'activité, de catégorie socioprofessionnelle et de rémunération.

L'étude devait également tenter de déterminer si des différences statistiquement significatives pouvaient être dégagées entre les anciens militaires ayant bénéficié d'une prestation de reconversion (formation, accompagnement vers l'emploi) et les autres.

La méthodologie utilisée a consisté à rapprocher des données issues du ministère de la défense (situation administrative des militaires concernés, données relatives à la rémunération, aux pensions et à l'indemnisation du chômage) avec les données contenues dans les fichiers dits «DADS⁶¹» détenus par l'INSEE. L'étude a été réalisée par cet organisme (et, s'agissant du chômage, par la sous-direction des études et de la prospective de la DRH-MD) sur une population de 25 580 personnes (89% des départs réels mesurés par le ministère de la défense en 2005), les tris effectués ayant porté sur des variables pour lesquelles les données disponibles étaient statistiquement significatives.

Comme cela a déjà été indiqué, il n'a pas été possible d'évaluer l'efficacité de la politique de reconversion et des aides mises en oeuvre du fait de la précision insuffisante des données fournies par le ministère de la défense.

⁶⁰ Année pour laquelle l'INSEE dispose des données nécessaires les plus récentes.

⁶¹ La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations sociales et fiscales, les employeurs, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités locales sont tenus, annuellement et pour chaque établissement, de communiquer aux organismes de Sécurité sociale, d'une part, et à l'administration fiscale, d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant, pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues. L'INSEE exclut actuellement de l'exploitation statistique de ces données les agents de l'Etat. Les déclarations des services de l'Etat à caractère industriel et commercial (grandes entreprises), des collectivités territoriales et des hôpitaux publics sont, par contre, prises en compte.

Toutefois, l'étude a permis de dégager plusieurs caractéristiques de la situation des anciens militaires partis en 2005 sur les points suivants :

- leur situation vis-à-vis du chômage ;
- leur situation vis-à-vis de l'emploi salarié ;
- leur rémunération ;
- leurs secteurs d'activité.

■ Les constats faits sur le **chômage** font apparaître :

- une **proportion plus importante de chômeurs chez les anciens militaires du rang**. Cet élément, qui traduit sans doute une plus grande difficulté, pour ces personnels, à accéder à l'emploi, doit être relativisé par le fait que les anciens officiers ou sous-officiers n'ont pas tous besoin, compte tenu de leur ancienneté, de reprendre un emploi salarié ;
- la proximité des pourcentages de chômeurs chez les **officiers et sous-officiers subalternes**, populations rassemblant très majoritairement des individus jeunes ;
- la sensibilité au phénomène du chômage des **anciens militaires partis entre 4 et 15 ans de service** ;
- des **disparités entre armées**.

Ces constats confirment ceux effectués au paragraphe A ci-dessus, leur intérêt résidant dans le fait que l'échantillon porte uniquement sur le pourcentage de chômeurs au sein d'un flux de départ annuel bien identifié.

Tableau 10 - Bénéficiaires d'une allocation de chômage en 2006 selon la catégorie hiérarchique (en 6 catégories)

Catégorie hiérarchique	Effectifs	% de bénéficiaires par catégorie
Officiers	125	8%
<i>Officiers supérieurs</i>	7	1%
<i>Officiers subalternes</i>	118	16%
Sous-officiers	953	10%
<i>Sous officiers supérieurs</i>	275	6%
<i>Sous officiers subalternes</i>	678	15%
Militaires du rang	3 311	23%
Total	4 389	17%

Sources : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : militaires partis en 2005.

Lecture : 6% des sous-officiers supérieurs partis en 2005 ont perçu une allocation de chômage en 2006 (soit 275 militaires).

Les résultats obtenus ne peuvent être comparés aux statistiques civiles relatives au chômage. Ils témoignent quand même d'une **difficulté non négligeable pour les anciens militaires (notamment les militaires du rang) à s'insérer de manière stable dans le monde du travail civil dans le délai d'un an après leur départ**. Près d'un militaire du rang sur quatre connaît le chômage après son départ des armées. Une explication tenant à la nécessité d'un temps d'adaptation, voire de l'exercice de plusieurs emplois successifs avant l'accession à un emploi durable, ne peut être exclue.

- Les constats faits sur **la situation par rapport à l'emploi salarié** indiquent que **53%** des militaires ayant quitté les armées en 2005 sont titulaires d'un emploi à temps complet ou à temps partiel en 2006 (dans le secteur privé et semi-public).

Même si les modes de calcul de cet indicateur et du taux de reclassement présenté au paragraphe B ci-dessus sont fortement dissemblables, la relative proximité des résultats doit être soulignée⁶² et permet de confirmer, comme cela a été indiqué au paragraphe précédent, le caractère vraisemblable du reclassement, dans une fourchette comprise entre 50 et 60%, d'anciens militaires dans le secteur privé ou semi-public dans l'année qui suit leur départ.

On note par ailleurs, la **forte prépondérance de l'emploi à temps complet** (43% des anciens militaires salariés).

La répartition par catégorie hiérarchique montre que **59% des anciens militaires du rang** ont un emploi salarié dans l'année qui suit leur départ. Comparativement, le taux d'emploi des anciens sous-officiers se situe à un bon niveau, le taux plus faible des anciens officiers devant vraisemblablement être mis en relation avec le niveau plus élevé des limites d'âge et le nombre plus important, dans cette catégorie, de départs intervenant après 50 ans.

Tableau 11 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur catégorie hiérarchique et leur statut en 2006

	Grade									
	Officiers		Sous-officiers supérieurs		Sous-officiers subalternes		Militaires du rang		Total	
Statut en 2006										
Salariés du secteur privé et semi-public										
- à temps complet	492	30%	1 798	37%	1 844	40%	6 802	47%	10 936	43%
- à temps partiel	154	9%	462	10%	410	9%	1 690	12%	2 716	11%
Autres*	990	61%	2 574	53%	2 306	51%	6 058	42%	11 928	47%
Ensemble de la cohorte	1 636	100%	4 834	100%	4 560	100%	14 550	100%	25 580	100%

Sources : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, Insee-DADS 2006.

Lecture : 30% des anciens officiers ayant quitté le service en 2005 sont salariés à temps complet dans le secteur privé ou semi-public en 2006.

* salariés mal identifiés, inactifs, chômeurs, non salariés ou salariés de la fonction publique d'État.

- L'examen des résultats relatifs à la **rémunération** montre que **la majorité des anciens militaires ayant un emploi se situe dans des tranches qui correspondent à des emplois d'employés ou de professions intermédiaires**.

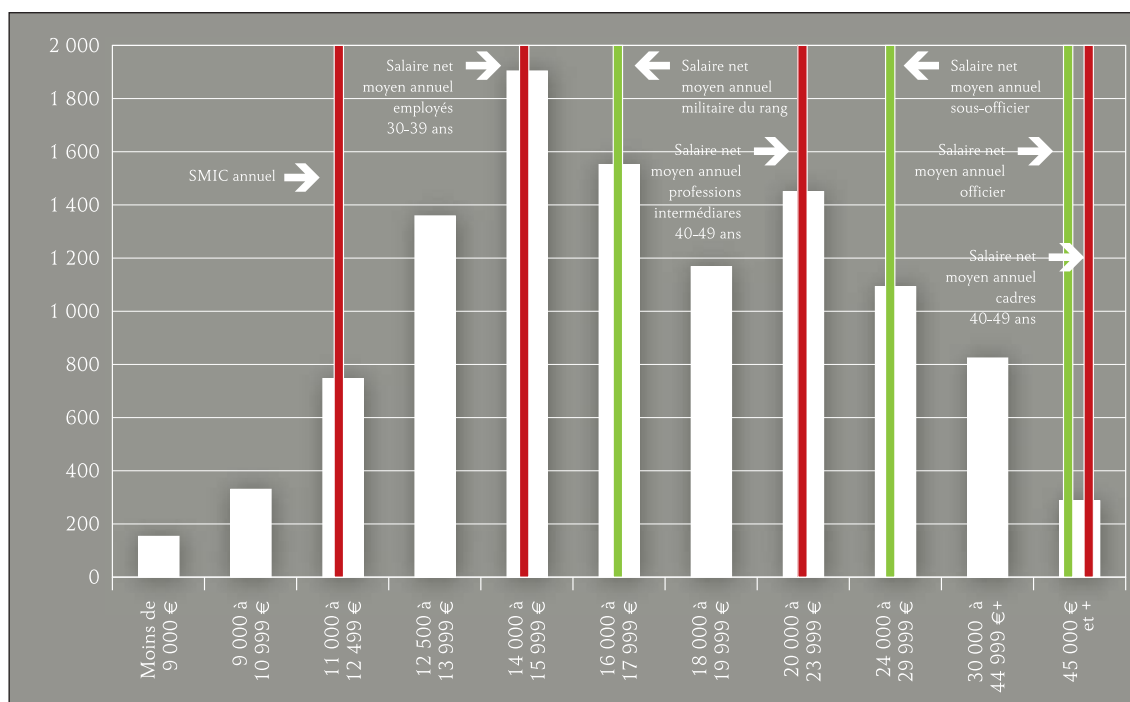
Peu (4,5%) se situent dans des tranches inférieures au montant du SMIC annuel.

Pour les tranches de salaire les plus élevées, même si les contraintes liées au secret statistique ne permettent pas d'en avoir une vue précise, la majorité des emplois correspondants sont occupés par d'anciens officiers (65% d'entre eux occupant des fonctions de cadres, pour 4% d'anciens sous-officiers et 1% d'anciens militaires du rang).

⁶² Ce taux ne prend pas en compte les militaires reclassés dans le secteur public (fonction publique civile) - soit 848 personnes en 2006.

Enfin, il faut noter que les résultats obtenus diffèrent sensiblement de ceux publiés par le ministère de la défense dans son bilan reconversion, les divergences constatées résultant sans nul doute du mode de recueil des données (mode déclaratif pour le bilan reconversion, analyse statistique réalisée par l'INSEE pour la présente étude).

Graphique 19 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur tranche de salaire net total annualisé

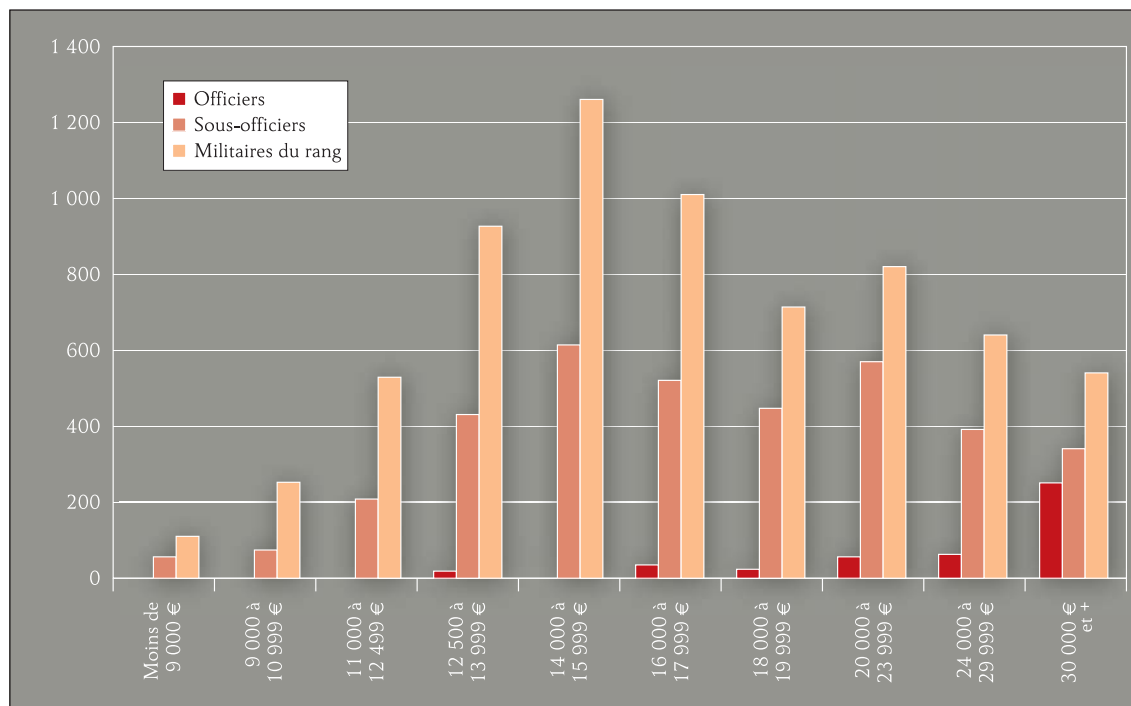


Sources : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires - INSEE DADS 2006 - publication INSEE «Les salaires en France», édition 2007, p.93 - Fichiers INSEE 2006 transmis au HCECM.

Champ : militaires ayant quitté le service en 2005 et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissement de la fonction publique d'État).

Lecture : 743 anciens militaires ayant quitté le service en 2005 ont perçu en 2006, en tant que salariés à temps complet du secteur privé et semi-public, un salaire net annualisé compris entre 11 000 et 12 499€.

Graphique 20 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur tranche de salaire net total annualisé et leur catégorie hiérarchique



Sources : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, INSEE DADS 2006.

Champ : militaires ayant quitté le service en 2005 et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissement de la fonction publique d'État).

Lecture : parmi les 743 anciens militaires ayant perçu en 2006, en tant que salariés à temps complet du secteur privé et semi-public, un salaire net annualisé compris entre 11 000 et 12 499€, se trouvaient 204 sous-officiers et 530 militaires du rang.

Poursuivant l'analyse, le Haut Comité a cherché à connaître l'évolution des rémunérations et des revenus des militaires concernés entre leur dernière année d'activité dans les armées et leur première année d'activité professionnelle civile.

Une première **comparaison** a été effectuée, parmi les militaires ayant quitté les armées **sans droit à pension**, **entre la solde nette annualisée perçue en 2005 et le salaire net annualisé perçu en 2006**.

Portant sur 8 280 personnes ayant quitté les armées en 2005 et titulaires, en 2006, d'un emploi à temps complet dans le secteur privé et semi-public, elle montre que :

- 35% de ces anciens militaires ont une rémunération civile nette inférieure à la solde nette qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité ;
- 11% ont une rémunération équivalente ;
- 54% ont une rémunération supérieure.

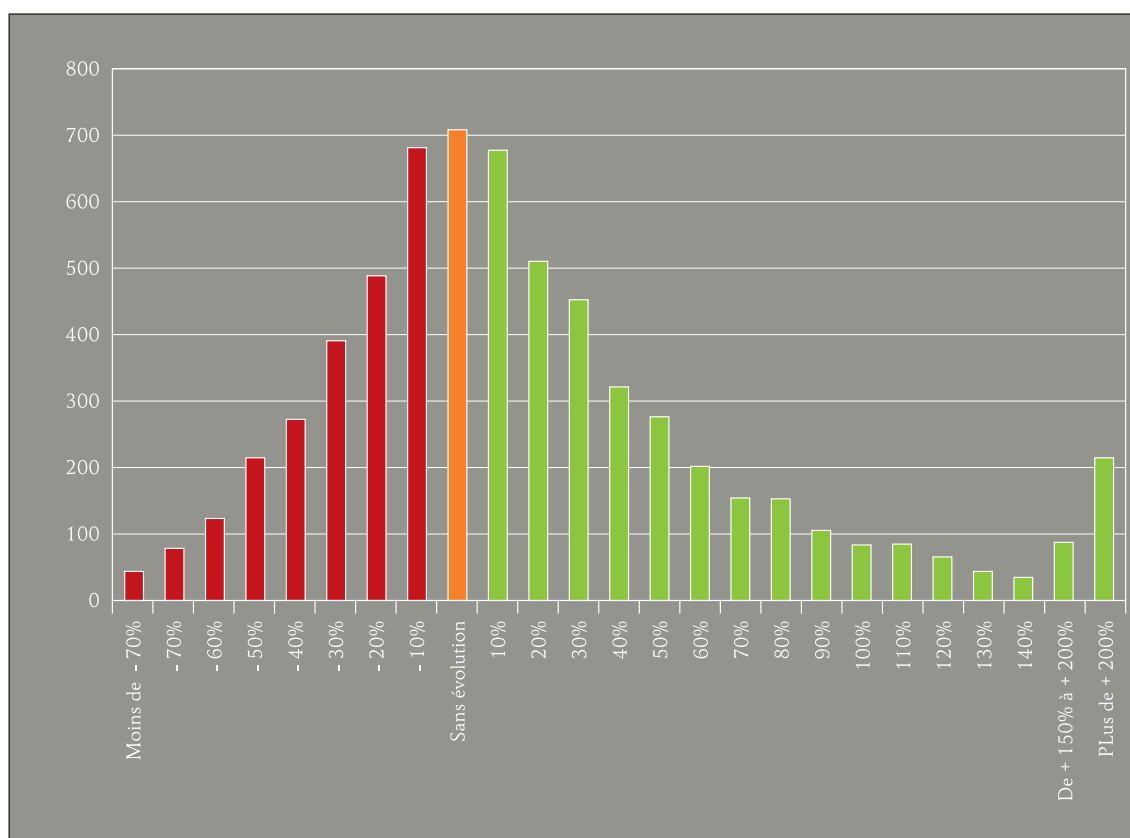
L'écart entre la rémunération de 2005 et celle de 2006 peut être important : jusqu'à -70% pour ceux qui connaissent une diminution de salaire et jusqu'à plus de 200% pour ceux qui augmentent leur rémunération.

Si la faiblesse du nombre d'anciens officiers et sous-officiers ayant quitté les armées sans droit à pension et ayant retrouvé un emploi civil à temps plein rend délicate toute analyse statistique limitée à ces catégories, il est, en revanche, intéressant d'observer la situation des militaires du rang qui forment l'essentiel de l'échantillon étudié (dans la mesure où 93% d'entre eux ont quitté le service sans droit à pension) :

- 60% ont augmenté leur rémunération en 2006 par rapport à leur solde nette de 2005 ;
- 12% n'ont pas connu d'évolution de rémunération ;
- 28% ont une rémunération inférieure.

On peut considérer que ces résultats, bien que contrastés, témoignent d'une situation globalement plutôt avantageuse, d'autant qu'ils se rapportent à la première année d'activité professionnelle civile de ces anciens militaires.

Graphique 21 - Comparaison de la rémunération nette annualisée 2006 des militaires ayant quitté les armées sans pension en 2005 avec leur solde nette annualisée en 2005.



Source : HCECM 2005 - INSEE-DADS 2006.

Champ : ensemble des militaires ayant quitté les armées en 2005 sans droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

Lecture : 390 militaires ayant quitté les armées en 2005 sans droit à pension ont eu, en 2006, une rémunération nette annualisée inférieure de 30% à leur solde nette annualisée de 2005.

Une deuxième **comparaison** a été effectuée, parmi les militaires ayant quitté les armées **avec droit à pension, entre le revenu brut annualisé perçu en 2006 (comprenant la pension et la nouvelle rémunération civile) et la solde brute annualisée perçue en 2005.**

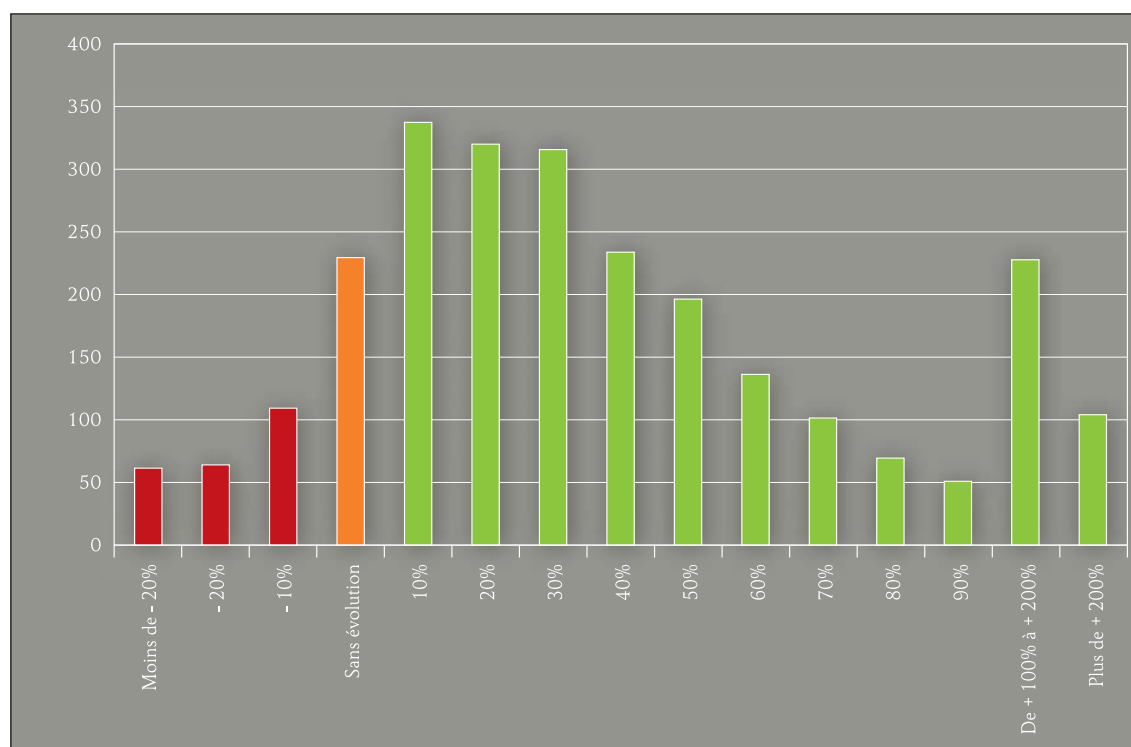
Il s'agissait, pour le Haut Comité, de mesurer l'effet du cumul d'une pension et d'une rémunération d'activité⁶³, **cette situation ne concernant cependant que 10,4% des militaires ayant quitté les armées en 2005** (toutes catégories confondues).

Les chiffres montrent que **82% des anciens militaires pensionnés et titulaires d'un emploi à temps complet disposent en 2006 d'un revenu supérieur à celui dont ils disposaient durant leur dernière année d'activité.** 9% ont un revenu qui ne connaît pas d'évolution et 9% connaissent une baisse de revenu.

L'effet amplificateur du cumul de la pension et de la rémunération d'activité est inversement proportionnel au niveau de rémunération antérieur :

- 76% des officiers pensionnés salariés à temps complet connaissent une augmentation de revenu entre 2005 et 2006 ;
- 80% des sous-officiers sont dans cette situation ainsi que 93% des militaires du rang (sur, il est vrai, seulement 481 personnes).

Graphique 22 - Comparaison du revenu brut annualisé en 2006 des militaires ayant quitté les armées avec pension avec leur solde brute annualisée en 2005.



Source : HCECM 2005 - INSEE-DADS 2006.

Champ : ensemble des militaires ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

Lecture : 314 militaires ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension ont eu, en 2006, un revenu brut annualisé (rémunération brute annualisée et pension) supérieur de 30% à leur solde nette annualisée de 2005.

⁶³ Tirée d'une activité salariée à temps complet dans le secteur privé ou semi-public.

- Enfin, les résultats obtenus sur **les secteurs d'activité** des anciens militaires confirment la part prépondérante des structures de services aux entreprises (sécurité, soutien multiservices, assistance informatique), des secteurs du commerce, du transport, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

2.2.2 - ORIENTATIONS POUR UNE MEILLEURE COHÉRENCE DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION

D'une manière générale, le Haut Comité considère qu'avant de proposer un accroissement des moyens, il y a lieu de chercher à améliorer la cohérence de la politique de reconversion en s'appuyant sur **les problématiques spécifiques à trois grandes catégories de militaires** :

- A - les militaires quittant les armées avant quatre ans de service : leur problématique majeure est l'insertion ;
- B - les engagés ou cadres n'effectuant qu'une carrière courte : leur objectif essentiel est *l'accès à une réelle seconde carrière* ;
- C - les militaires effectuant une carrière longue : ils recherchent avant tout *le maintien d'un niveau de ressources à court et moyen terme*.

A - Pour les militaires quittant les armées avant quatre ans de service, rechercher leur prise en charge par des structures civiles d'insertion

Le public cible est essentiellement constitué des jeunes engagés et des volontaires quittant les armées après la fin de leur période probatoire mais avant d'avoir accompli quatre ans de service effectifs.

Pour le Haut Comité, il n'est **pas question de remettre en cause la limite statutaire des quatre ans de service**. Le maintien de cette durée minimale est indispensable pour encourager la fidélisation des personnels et se justifie par la priorité qui doit légitimement être accordée à la formation et l'emploi opérationnel de ces personnels durant leurs premières années de service.

Pourtant, les actuelles sessions d'orientation pour jeunes militaires (SOJM) ou les sessions air mobilité emploi (SAME) développées par l'armée de l'air, bien qu'elles représentent une avancée, ne sont pas pleinement satisfaisantes.

Pour ces militaires, souvent peu qualifiés et n'ayant acquis qu'une faible expérience professionnelle dans le cadre de leur activité militaire, l'effort doit porter sur **l'insertion professionnelle**.

De manière générale, et en fonction des particularités de la gestion des contrats au sein de chaque armée, il y a lieu de **généraliser, à la date la plus favorable par rapport à la fin prévisible du service, le repérage des jeunes militaires les plus fragiles à travers des entretiens individuels**. Par ailleurs, la mise en place d'un passeport professionnel (livret de compétences) devrait être généralisée dès l'incorporation.

Pour l'insertion de ceux qui relèvent de cette problématique, une démarche partenariale avec des organismes civils compétents semble la voie la plus adaptée. Elle a déjà été explorée par la marine pour les engagés initiaux de courte durée ou la gendarmerie pour ses volontaires (mais de manière très inégale selon les régions). Un suivi, réalisé en parallèle avec la chaîne reconversion, devrait pouvoir être ainsi mis en place et devrait permettre aux jeunes militaires de bénéficier des offres d'emploi proposées par ces structures.

La redéfinition des missions de Pôle emploi, service dorénavant chargé de l'accompagnement de toute personne en recherche d'emploi ou d'insertion professionnelle, devrait en faire un interlocuteur privilégié pour les structures locales de Défense Mobilité. Mais il y a lieu de ne pas négliger les opportunités de coopération avec des structures comme les missions locales, les collectivités territoriales, les structures associatives, les chambres de métiers ou de commerce, etc.

La possibilité, pour les volontaires, de bénéficier d'un congé de reconversion de 20 jours (mesure qui est envisagée dans le cadre d'un projet de loi en préparation visant à moderniser le dispositif juridique de reconversion) devrait notamment permettre à ces militaires de profiter des outils spécifiques des missions locales, comme les expérimentations en milieu de travail.

Le Haut Comité recommande de développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant quatre 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.

Il demande enfin qu'une **attention particulière** soit portée aux **gendarmes adjoints volontaires (GAV)** dont les départs vont s'accroître du fait de la réduction du volume du corps des sous-officiers de gendarmerie dans les prochaines années et parmi lesquels ceux qui quittent l'institution dans leur cinquième année de contrat sont particulièrement confrontés au problème du chômage. Il lui semble indispensable que les dispositions du parcours professionnel des GAV, prévoyant un entretien individuel obligatoire avec un conseiller en emploi entre 12 et 18 mois de service, soient effectivement appliquées dans toutes les régions et que les partenariats locaux soient rapidement généralisés.

B - Pour les militaires effectuant une carrière courte, offrir les meilleures chances pour une seconde carrière

Les militaires qui quittent les armées entre **4 et 20 ans de service** entrent dans la vie civile à un âge qui impose à la très grande majorité d'entre eux, quelle que soit leur catégorie hiérarchique, d'entreprendre **une véritable seconde carrière**.

Nonobstant les contraintes imposées aux gestionnaires par les exigences de la fidélisation⁶⁴, ces personnels doivent constituer **le cœur de cible de la politique de reconversion**. C'est vers eux que doit être déployée la gamme complète des aides et des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Le Haut Comité recommande de 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.

Il recommande de mettre en place des 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.

Le Haut Comité considère que, parmi ces personnels, **une priorité doit être établie en faveur de ceux qui quittent les armées involontairement** dans l'un des cas suivants :

- militaires sous contrat dont le contrat, arrivé à terme, n'est pas renouvelé du fait de l'autorité militaire ;
- militaires de carrière rayés des cadres pour réforme définitive, après avis de la commission de réforme des militaires.

⁶⁴ Qui peuvent conduire, en gestion, à graduer le niveau des aides accordées en fonction de l'ancienneté de service ou d'une durée de service minimale entraînée par l'appartenance à une spécialité particulière.

Trois points doivent faire l'objet d'une attention particulière : la nécessité d'une réelle anticipation de la démarche de reconversion, la généralisation de l'orientation individuelle et l'élargissement de l'accès à la formation professionnelle.

- L'importance de l'**anticipation** pour l'inscription dans la démarche de reconversion n'est plus à souligner : il est essentiel, pour la chaîne reconversion, d'être informée au plus tôt des décisions du gestionnaire susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles et, pour les militaires, d'avoir une meilleure lisibilité de leur parcours professionnel.

Il est donc nécessaire d'établir, dans le mode de fonctionnement normal de la chaîne de reconversion mais à un niveau plus opérationnel que celui du conseil de gestion de l'agence, des contacts étroits, réguliers et transparents entre les gestionnaires de personnels et les échelons concernés de Défense Mobilité. Au niveau local, il est indispensable de mettre en place des procédures permettant d'associer les acteurs de la reconversion aux instances au sein desquelles les décisions de gestion déconcentrée sont prises ou proposées (conseils de base ou conseils de régiment).

Le Haut Comité recommande de 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.

Par ailleurs, les dispositions réglementaires existantes⁶⁵ prévoient que les militaires (engagés ou officiers sous contrat) dont le contrat prend fin à moins de six mois de la date de fin d'une prestation de formation professionnelle ou d'accompagnement direct vers l'emploi obtiennent à leur demande la prorogation de leur contrat jusqu'à la date de la fin de cette prestation.

Certains militaires auxquels est notifié, six mois avant le terme de leur contrat, le non-renouvellement de celui-ci peuvent cependant, du fait de leur emploi (cas des militaires en opérations par exemple) ou du fait des délais de traitement des dossiers de reconversion, se trouver confrontés à l'impossibilité d'obtenir la prorogation prévue par les textes.

Le Haut Comité recommande, dans un but d'équité, de 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, sous réserve 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 du son contrat.

- En matière d'**orientation**, la tendance actuelle à la multiplication des prestations collectives n'est pas pleinement satisfaisante et mériterait d'être inversée au profit du développement des entretiens individuels.

Le Haut Comité recommande de développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et de mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.

⁶⁵ Article 18 du décret n°2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés et article 9 du décret n°2008-939 du 12 septembre 2008 relatif aux officiers sous contrat.

- En matière de **formation**, la règle réservant l'attribution d'une formation aux militaires ne disposant pas de compétences transposables est une disposition de bon sens qui ne doit cependant pas être interprétée de manière trop stricte.

Elle ne doit notamment pas conduire à refuser systématiquement une formation à des militaires ayant une qualification professionnelle trop ancienne ou qui se trouvent, en apparence seulement, dans la situation de militaires bénéficiant de compétences transposables.

La hausse des demandes de formation que cette orientation risque d'entraîner nécessite que des marges de manœuvre soient dégagées.

Le Haut Comité considère que cet objectif devrait pouvoir être atteint en combinant deux actions :

- une politique d'attribution des aides à la formation professionnelle davantage orientée vers la catégorie des militaires effectuant une carrière courte ;
- une politique de partenariat plus volontariste dans le domaine de la formation professionnelle, conduisant à réduire la part des formations réalisées «sur mesure», qui sont les plus coûteuses.

Cette dernière orientation entraînerait une réduction de la palette des formations proposées (celles-ci se situant cependant dans les domaines les plus favorables quant aux débouchés professionnels). Elle devrait ainsi permettre l'attribution d'un nombre plus élevé de prestations.

Le Haut Comité recommande :

- d'orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service ;
- de développer et de 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.

Les armées disposent, avec le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte, d'un organisme tout particulièrement orienté vers les militaires contractuels (militaires du rang et sous-officiers) quittant les armées, sans qualification transposable, entre 4 et 15 ans de service et dont le profil personnel nécessite un suivi particulier préalablement à leur insertion dans l'emploi civil. La formation dispensée au CMFP représente un effort financier non négligeable pour le ministère de la défense⁶⁶ et il importe que les stagiaires désignés pour suivre une formation au CMFP correspondent effectivement aux critères requis. Or, les conditions administratives dans lesquelles sont effectués les stages (détachement jusqu'à six mois de formation, affectation pour une durée de stage supérieure) ainsi que la complexité et la durée de la procédure de désignation des candidats conduisent à une sous-représentation, parmi les stagiaires, des militaires répondant aux critères de sélection (76% du nombre total). Les places vacantes sont alors proposées à des personnels civils de la défense ou à des stagiaires du service militaire adapté (SMA).

⁶⁶ Le coût de la formation, délivrée par l'AFPA, est inclus dans l'enveloppe de la convention pluriannuelle signée avec cet organisme. Le coût de fonctionnement du CMFP est globalement comparable à celui de centres AFPA de taille et de capacités similaires (source : AFPA sur demande du Haut Comité). Le coût de la masse salariale de l'encadrement du centre, qui est propre à cette structure, représentait, en 2007, un montant annuel de 6,1M€ (source : CMFP, mémento 2007 des coûts moyens personnel militaire, champ terre, métropole, BOP 17811C ; Mémento des coûts moyens personnel civil 2007, champ services déconcentrés, BOP 17811C).

Compte tenu de la plus-value du CMFP et des excellents résultats obtenus par ses stagiaires⁶⁷, il y a lieu de veiller à faire évoluer la procédure de désignation de ces derniers de manière à ne retenir que des militaires réunissant les critères requis et dont la situation personnelle justifie réellement le passage par le centre.

Enfin, les militaires confrontés, du fait de leurs carrières courtes, à la problématique de l'accès à une réelle seconde carrière dans la vie civile sont les plus concernés par la nécessité d'anticiper leur reconversion et de diversifier au maximum leurs compétences dans cette perspective. Pour le Haut Comité, ce sont eux qui doivent constituer la cible privilégiée des actions de formation professionnelle continue et de la **validation des acquis de l'expérience (VAE)**.

Quelles que soient les insuffisances du dispositif et de la procédure de la VAE⁶⁸, investir dans cette direction constitue, pour les armées, une opportunité intéressante à trois titres :

- l'amélioration du niveau de qualification reconnu des personnels (ce qui favorise l'acquisition d'atouts transposables) ;
- l'allègement du coût de la formation (et des besoins de formation professionnelle durant la phase active de la démarche de reconversion) ;
- la préparation d'éventuelles réorientations dans le parcours professionnel des militaires.

Les résultats du ministère de la défense, qui ne sont, pour l'instant, pas à la hauteur des enjeux (Cf. §1.3.3 supra), doivent pouvoir être améliorés, **tout particulièrement pour les militaires à carrière courte**.

Le Haut Comité recommande à cet égard :

- d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de la 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 ;
- de mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte ;
- de poursuivre et d'amplifier le développement de la VAE collective.

C - Pour les militaires effectuant une carrière longue, priorité à l'orientation et à l'accompagnement

Les militaires quittant les armées après 20 ans de service, spécialement ceux qui partent après 50 ans cherchent plutôt, non pas une réelle seconde carrière, mais **l'accès à un emploi leur permettant de maintenir, pendant quelques années, un niveau de ressources compatible avec celui de leurs charges familiales**. Ils disposent d'une expérience professionnelle longue, la majorité d'entre eux pouvant également s'appuyer sur des compétences techniques susceptibles de constituer des atouts pour un accès à l'emploi.

⁶⁷ En 2007, le taux de réussite des stagiaires du CMFP aux examens professionnels préparés dans le centre s'est élevé à 92,12%, soit 10% de plus que la moyenne des centres AFPA (source : CMFP).

⁶⁸ Cf. rapport du secrétaire d'État chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, septembre 2008.

Le Haut Comité estime que la politique de reconversion doit prendre en compte les besoins réels de cette catégorie de militaires et **privilégier, à leur égard, une orientation personnalisée ainsi qu'un accompagnement vers l'emploi.**

Cependant, la situation des militaires qui ne disposent pas de qualifications ou de compétences directement transposables, à un titre ou à un autre, dans un emploi civil, ne peut être ignorée. Le Haut Comité propose, dans ce cas, que la procédure d'attribution d'une aide à la formation professionnelle s'inspire des dispositions retenues pour l'attribution de l'indemnité d'accompagnement de la reconversion (IAR).

Le Haut Comité recommande que l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans soit subordonnée à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.

S'agissant des officiers généraux, la création de la MIRVOG, cohérente avec l'instauration, pour ces militaires, de limites d'âge souvent identiques à celles des autres officiers, répond à un besoin spécifique, la reconversion des cadres dirigeants des armées devant être traitée de manière centralisée.

Les moyens affectés à cette structure, notamment au plan financier⁶⁹, témoignent de l'intérêt du ministère de la défense pour une politique qui n'a pas simplement pour objectif de réussir la reconversion des officiers à haut potentiel⁷⁰ mais cherche également à accroître le rayonnement des armées au sein de la sphère dirigeante de la société civile.

La cohérence de la politique conduite avec les objectifs recherchés et les moyens financiers qui y sont consacrés serait cependant améliorée si les prestations les plus coûteuses (outplacement⁷¹ notamment) étaient effectivement réservées aux officiers généraux dont **le projet professionnel vise à l'obtention d'un emploi de cadre dirigeant ou de consultant de haut niveau.**

Par ailleurs, le Haut Comité suggère d'étudier la possibilité d'une **ouverture de l'accès aux prestations de la MIRVOG à des cadres dirigeants de la fonction publique** en situation de reconversion professionnelle, ce qui permettrait au ministère de la défense de mieux s'insérer dans des réseaux plus larges.

2.2.3 - CAS PARTICULIER DES MILITAIRES RAYÉS DES CONTRÔLES DU FAIT D'UNE MALADIE OU D'UNE INFIRMITÉ IMPUTABLE AU SERVICE

Les militaires rayés des cadres ou des contrôles du fait d'une inaptitude médicale à un emploi dans les forces armées ne bénéficient d'aucune disposition particulière en matière d'accès à la reconversion.

Parmi ceux-ci, le Haut Comité s'est intéressé à la situation de ceux dont l'inaptitude définitive au service, reconnue après avis d'une commission de réforme, résulte d'une blessure, d'une maladie ou d'une infirmité imputable au service. Ces personnels, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, sont soumis aux mêmes dispositions statutaires (en matière d'accès à la reconversion) que l'ensemble de la communauté militaire.

⁶⁹ Le coût complet de la MIRVOG pour l'année 2007 s'est élevé à environ 1M€ (dont 900 000€ de prestations externalisées). Le coût d'accompagnement d'un officier général rapporté aux généraux inscrits à la MIRVOG est d'environ 10 000€. Le taux d'accès à l'activité des officiers généraux inscrits à la MIRVOG est de 60%. (Source : MIRVOG).

⁷⁰ Le flux des officiers généraux quittant chaque année le service est d'environ 120. La MIRVOG assure en moyenne annuelle le suivi de 360 dossiers.

⁷¹ Le coût moyen d'une prestation d'outplacement est de 12 000€

Ils bénéficient cependant :

- de la possibilité de solliciter un **emploi réservé** (au titre de l'article L.394-1° du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre) ;
- de la possibilité de bénéficier d'une **formation professionnelle assurée par l'ONAC** (soit au sein de ses 9 écoles de reconversion professionnelle, soit dans le cadre d'une formation sous convention).

Pour ceux qui totalisent plus de quatre ans de service, ces dispositions constituent des possibilités d'aide supplémentaires par rapport à celles qui leur sont accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion du ministère de la défense. Ceux qui ont dû quitter les armées avant quatre ans de service bénéficient ainsi de prestations auxquelles ils n'auraient pu avoir accès dans le cadre du dispositif de reconversion de droit commun, même si l'offre de l'ONAC est limitée à la formation professionnelle.

S'agissant des **conjointes de ces militaires**, l'état actuel de la réglementation ne leur reconnaît pas la qualité de ressortissant de l'ONAC (qui n'est reconnue qu'aux conjoints de militaires décédés en service).

Le Haut Comité considère qu'une attention particulière doit être portée aux conjoints de militaires rayés des cadres ou des contrôles du fait d'une infirmité ou d'une blessure imputable au service et se trouvant, du fait de leur état physique, dans l'incapacité de profiter des aides à la reconversion qui leur sont ouvertes, tant au sein du ministère de la défense qu'au sein de l'ONAC. Une modification du code des pensions civiles et militaires d'invalidité, visant à reconnaître à ces personnes la qualité de ressortissant de l'ONAC, constituerait, à ses yeux, une avancée significative.

Le Haut Comité recommande 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, aux conjoints (mariés, concubins, liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à une formation professionnelle.

CONCLUSION SUR LA RECONVERSION DES MILITAIRES

CONCLUSION SUR LA RECONVERSION DES MILITAIRES

LES CHIFFRES - CLÉS DE LA RECONVERSION DES MILITAIRES

- 1 - En moyenne **31 000 militaires** quittent chaque année les armées depuis 2005
- 2 - Parmi eux, le nombre de militaires ayant plus de quatre ans de service et ayant vocation à bénéficier de l'ensemble des prestations de reconversion s'est élevé à **19 084** en 2007, soit **60% des départs**
- 3 - **61%** des militaires ayant quitté les armées en 2007 n'ont pas eu recours au dispositif de reconversion ou n'en ont pas bénéficié
- 4 - Le taux d'emploi des anciens militaires dans le secteur privé et semi-public et dans l'année qui suit leur départ est compris dans une fourchette allant de **50 à 60%**¹
- 5 - Près de **25% des militaires du rang** connaissent une situation de chômage dans l'année suivant leur départ des armées
- 6 - **16 prestations de reconversion différentes** sont mises à la disposition des militaires quittant les armées
- 7 - En 2007, le coût global du dispositif de reconversion a été de l'ordre de **118M€**
- 8 - Le coût des prestations de formation représente **plus de 75%** du coût total des aides à la reconversion (15,6 M€ en 2007)

1. **La reconversion** des militaires répond aux besoins particuliers que génèrent aussi bien la brièveté relative et la gestion dynamique des carrières que la forte proportion de contractuels servant dans les armées.

Elle repose sur une garantie statutaire qui lui assure sa pérennité et en fait **un élément essentiel de l'attractivité de la condition militaire**. Bénéficiant de moyens humains et financiers importants, le dispositif de reconversion, dont l'organisation subit actuellement une réforme profonde, met en œuvre un ensemble de prestations particulièrement diversifiées.

Par son caractère permanent, ce dispositif est sans équivalent au sein de la fonction publique ou du secteur privé. Il présente également des particularités fortes au regard des systèmes mis en œuvre au sein des principales armées occidentales comparables. Il se distingue notamment de celui en vigueur dans les pays anglo-saxons par la variété des aides déployées, la place faite à la formation professionnelle et le rôle essentiel joué par les structures organiques du ministère et de chacune des armées.

Le Haut Comité considère que ce dispositif, par son existence même, **est un atout certain pour les personnels** qui peuvent tous, à des degrés divers en fonction de leur ancienneté, bénéficier de l'une ou l'autre de ses aides.

2. **La politique de reconversion**, à la croisée d'intérêts divers et parfois contradictoires, souffre d'un fort déficit de pilotage qui s'explique en particulier par une **connaissance statistique très imparfaite des actions conduites et des résultats obtenus** ainsi que par une **approche trop exclusivement administrative de l'attribution des aides**.

¹ Les anciens militaires n'ayant pas d'emploi regroupent des chômeurs et des inactifs, l'inactivité pouvant être choisie ou subie.

Le Haut Comité estime qu'il s'agit du principal défi que devra relever la nouvelle agence interarmées de reconversion. Les recommandations prioritaires qu'il formule s'ordonnent, en conséquence, selon trois axes principaux :

- instaurer un pilotage de la politique de reconversion par les résultats en s'appuyant sur un contrôle de gestion solide et réactif ;
- structurer le dispositif autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires :
 - pour les militaires quittant les armées avant quatre ans de service : l'insertion ;
 - pour les engagés ou les cadres effectuant une carrière courte : l'accès à une réelle seconde carrière ;
 - pour les militaires effectuant une carrière longue : la possibilité d'un maintien du niveau de ressources à court et moyen terme ;
- donner clairement priorité aux militaires effectuant une carrière courte dans les armées.

3. Sur le plan du **fonctionnement du dispositif de reconversion**, le Haut Comité prend acte de la création de Défense Mobilité. Il recommande d'améliorer rapidement la professionnalisation de la chaîne en s'inspirant des meilleures pratiques en vigueur. Il estime également qu'une attention particulière devra être portée au développement de liens étroits entre les gestionnaires et le service interarmées de reconversion. Il propose, en conséquence, trois orientations essentielles :

- instaurer un suivi personnalisé des candidats à la reconversion autour d'un référent bien identifié ;
- tendre à la généralisation de l'orientation individuelle pour tous les militaires quittant les armées ;
- améliorer l'information des personnels et garantir la plus grande transparence dans la gestion.

Le Haut Comité considère que Défense Mobilité devra être évaluée régulièrement sur ses résultats. Si, après une certaine durée de fonctionnement, ceux-ci s'avéraient insuffisants, la mise à l'étude d'une solution d'externalisation devrait être envisagée.

Les diverses recommandations relatives à la reconversion sont récapitulées ci-après, par grandes rubriques :

a) Amélioration du pilotage de la politique de reconversion

Le Haut Comité recommande :

- de professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et d'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) ;
- de conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense ;
- de garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une *confidentialité maximale* des entretiens.

Le Haut Comité recommande la mise en place d'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 et qualitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées.

Le Haut Comité recommande de conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.

Il recommande également d'étudier des mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.

b) Structuration du dispositif de reconversion autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires et priorité donnée aux militaires effectuant une carrière courte

■ **Les militaires quittant les armées avant quatre ans de service**

Le Haut Comité recommande de développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant quatre 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.

■ **Les militaires quittant les armées après une carrière courte (entre 4 et 20 ans de service)**

Le Haut Comité recommande de 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.

Il recommande de mettre en place des 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.

Le Haut Comité recommande de développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et de mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.

Le Haut Comité recommande :

- d'orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service ;
- de développer et de 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.

Le Haut Comité recommande de 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.

Le Haut Comité recommande, qu'au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, les recrutements de la fonction publique (tout particulièrement la fonction publique d'Etat) fassent une **place significative aux militaires**, en particulier ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.

Il recommande également que les possibilités qui devraient être ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité dans la fonction publique soient réellement valorisées au sein du ministère de la défense et qu'elles soient pleinement intégrées dans sa politique de gestion des ressources humaines.

Il recommande enfin qu'un effort particulier soit fourni par la chaîne de reconversion du ministère de la défense pour **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.

Le Haut Comité recommande :

- d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de la 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 ;
- de mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte ;
- de poursuivre et d'amplifier le développement de la VAE collective.

■ Les militaires quittant les armées après une carrière longue

Le Haut Comité recommande que l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans soit subordonnée à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.

- **Recommandation particulière pour les militaires sous contrat**

Le Haut Comité recommande enfin, dans un but d'équité, de 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.

c) Amélioration des liens entre les gestionnaires et le dispositif de reconversion

Le Haut Comité recommande de 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.

d) Amélioration des conditions d'exécution des prestations de reconversion

Le Haut Comité recommande d'ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de celle de leur dernière affectation, la possibilité d'être mutés dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.

e) Amélioration de la situation des conjoints des militaires rayés des contrôles du fait d'une maladie ou d'une infirmité imputables au service

Le Haut Comité recommande 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, aux conjoints (mariés, concubins, liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à une formation professionnelle.

APPENDICE :

**LE DISPOSITIF DE RECONVERSION
ET LES RESTRUCTURATIONS DE L'APPAREIL
DE DÉFENSE**

APPENDICE :

LE DISPOSITIF DE RECONVERSION ET LES RESTRUCTURATIONS DE L'APPAREIL DE DÉFENSE

Le Haut Comité a fondé ses réflexions sur le dispositif permanent de reconversion et les recommandations qu'il formule dans le présent rapport visent à améliorer l'efficacité d'une politique qui constitue, à ses yeux, une composante essentielle de la condition militaire.

Il est cependant conscient que les restructurations qui affecteront l'appareil de défense de 2009 à 2016 généreront un volume non négligeable de départs supplémentaires et que cette situation mettra sous tension le dispositif permanent de reconversion.

Les réformes à venir entraîneront, en effet, une réduction de 54 981 emplois civils et militaires sur l'ensemble de la période considérée, soit 16,8% du plafond ministériel d'emplois autorisés de l'année 2008¹. Pour les années 2009 à 2011, ce sont environ 8 400 emplois civils et militaires qui seront annuellement supprimés, dont **6 300 emplois militaires (hors gendarmerie)**. Parmi ces derniers, 10% seront des emplois d'officiers, 45% des emplois de sous-officiers et 45% des emplois de militaires du rang².

Pour réaliser et accompagner ces réductions d'effectifs, le ministère de la défense prévoit d'agir sur trois axes complémentaires :

- l'incitation financière aux départs (réalisée techniquement à travers le versement du pécule d'incitation des militaires à une seconde carrière prévu par l'article 149 de la loi n°2008-1425 de finances pour 2009) ;
- le reclassement de militaires dans les fonctions publiques ;
- des mesures de régulation de flux (non-recrutements et non-renouvellements de contrats).

Pour les années 2009 à 2011, les départs incités financièrement devraient concerner annuellement environ 1 200 militaires de carrière et 700 militaires contractuels, soit 1 900 personnes³, les reclassements dans les fonctions publiques 1 100 militaires et les non-recrutements ainsi que les non-renouvellements de contrat 3 300 militaires (hors départs aidés financièrement).

¹ A titre de comparaison, la professionnalisation réalisée entre 1997 et 2002 n'a conduit qu'à la suppression de 18 000 emplois (hors gendarmerie).

² Source : DRH-MD

³ Le contingent de péculs d'incitation des militaires à une seconde carrière pour 2009 dépasse légèrement les prévisions : il est fixé à 2 000 par l'arrêté ministériel du 3 avril 2009 (Journal officiel du 15 avril 2009).

Tableau 1 - Restructurations - Réductions annuelles d'effectifs (2009-2011)

Non recrutements	4 000 (dont 700 pécules)	64%
Non renouvellements de contrats		
Reclassements fonction publique	1 100	17%
Départs de militaires de carrière incités financièrement	1 200	19%
Total départs militaires	6 300	100%

Source : ministère de la défense/DRH-MD.

Champ : moyenne annuelle des années 2009 à 2011 – Périmètre : missions défense et anciens combattants.

Si ces objectifs sont respectés, **le flux de départ permanent (environ 31 000 personnes) devrait ainsi s'accroître d'au moins 3 000 militaires** (soit une hausse d'environ 10%), la part respective des non-recrutements et des non-renouvellements de contrat étant actuellement difficilement prévisible.

Le Haut Comité s'interroge sur les capacités du dispositif permanent de reconversion par rapport à l'ampleur des réformes à venir⁴.

Il lui semble, tout d'abord, que **le contenu du flux des départs sera en partie modifié** par les caractéristiques des militaires prioritairement concernées par les départs incités financièrement. Les armées ont, en effet, défini des critères d'éligibilité au pécule d'incitation à une seconde carrière qui conduisent à les attribuer préférentiellement à des officiers ou des sous-officiers anciens qui ne disposent pas de l'ensemble des atouts nécessaires à la poursuite d'une carrière valorisante. Ces militaires sont susceptibles de solliciter un accompagnement individuel et pourraient présenter des difficultés particulières de reconversion en raison de leur âge.

Par ailleurs, l'obligation de résultat attachée aux opérations de restructuration **modifie en partie la nature des départs** et, de ce fait, le rôle du dispositif de reconversion. En sus de sa mission d'accompagnement de départs volontaires, il lui faudra en effet contribuer à l'incitation au départ de militaires qui n'envisageaient pas initialement cette perspective. La performance du dispositif de reconversion deviendra ainsi un élément non négligeable de la réussite des mesures d'accompagnement financier.

L'étroite **imbrication des problématiques locales** liées aux restructurations des sites **avec les exigences de la gestion nationale** des métiers et des spécialités sera également un paramètre nouveau, de nature à compliquer l'ensemble de la manœuvre.

Enfin, le Haut Comité mesure la difficulté, pour **un système de reconversion engagé dans une rénovation profonde** de son organisation et de son fonctionnement, de faire face aux problèmes supplémentaires liés aux restructurations en cours.

⁴ Malgré l'augmentation de plus de 5 M€ de la dotation budgétaire accordée dans la loi de finances initiale de 2009 pour les prestations de reconversion et qui est destinée à financer l'orientation, l'accompagnement et la formation de 5 000 militaires supplémentaires, parmi lesquels 1 000 pourront bénéficier d'une formation professionnelle.

Conscient de l'ampleur du défi posé par la conjonction de ces évolutions, le Haut Comité croit devoir insister sur deux points :

- **la nécessité de réaliser au plus vite une véritable professionnalisation de la chaîne de reconversion** afin que la qualité de l'accompagnement offert aux militaires soit à la hauteur de l'ampleur des restructurations engagées ;
- **le maintien indispensable d'un flux régulier de recrutements de militaires**, en évitant de faire de ces derniers la variable d'ajustement des réductions d'effectifs.

The first part of the paper discusses the importance of the research and the objectives of the study. It then presents a literature review of the existing research on the topic. The second part of the paper describes the methodology used in the study, including the data collection and analysis techniques. The third part of the paper presents the results of the study, and the fourth part discusses the conclusions and implications of the findings.

The study was conducted using a quantitative research design. Data was collected from a sample of 100 participants, and the results were analyzed using statistical software. The findings of the study indicate that there is a significant relationship between the variables being studied.

The results of the study suggest that the research has important implications for the field. Further research is needed to explore the relationship between the variables in more detail.

In conclusion, the study has provided valuable insights into the topic and has contributed to the existing body of knowledge. The findings have important implications for the field and suggest that further research is needed.

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

———— 3^{ÈME} RAPPORT | ANNEXES ————

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

3^{ÈME} RAPPORT | ANNEXES

1^{ER} JUIN 2009

SOMMAIRE

Liste des annexes

1	Décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	page 007
2	Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	page 011
3	Personnalités auditionnées	page 013
4	Unités visitées	page 015
5	Suivi des recommandations émises dans les précédents rapports - Réponse du ministère de la défense	page 017
6	Tableau de bord - Activité des armées et services	page 031
7	Tableau de bord - Situation des effectifs, recrutements et départs	page 037
8	Tableau de bord - Mobilité géographique des militaires	page 071
9	Tableau de bord - Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État et évolution de 2000 à 2006	page 079
10	Tableau de bord - Rémunération moyenne des militaires en 2007	page 101
11	Tableau de bord - Décès imputables au service et suicides	page 111
12	Accès des militaires à la fonction publique civile	page 119

13	Dispositif réglementaire de reconversion	page 129
14	Dispositif de reconversion du ministère de la défense jusqu'à la mise en place définitive de Défense Mobilité	page 137
15	Organisation de Défense Mobilité	page 145
16	Reconversion dans quelques armées occidentales	page 149
17	Comparaison des départs, des prestations de reconversion, des reclassements connus et du nombre de chômeurs par armées et catégories de personnels	page 167
18	Chômage des anciens militaires	page 185
19	Étude statistique sur la situation socioprofessionnelle en 2006 des militaires ayant quitté les armées en 2005	page 199
	Glossaire	page 227

ANNEXE 1

**DÉCRET DU 17 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION
DE LA CONDITION MILITAIRE**

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

NOR : DEFP0501373D

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre de la défense,

Vu la Constitution, notamment ses articles 15, 21 et 34 ;

Vu la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, notamment son article 1^{er},

Décède :

Art. 1^{er}. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

Art. 2. – Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Art. 3. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de sept membres nommés par décret du Président de la République :

- un membre du Conseil d'Etat, président, ou son suppléant également membre du Conseil d'Etat ;
- le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
- quatre personnalités civiles qualifiées, sur proposition du Premier ministre ;
- un officier général en deuxième section, ou son suppléant également officier général en deuxième section, sur proposition du ministre de la défense.

Art. 4. – Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans, renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

Art. 5. – A la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Art. 6. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats.

Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Art. 7. – Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense.

Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.

Art. 8. – Le Premier ministre, la ministre de la défense, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2005.

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

La ministre de la défense,
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

PRÉSIDENT

Monsieur Michel Franc

Président de section honoraire au Conseil d'État

MEMBRES

Monsieur Jean-Philippe Cotis

Directeur général de l'INSEE, membre de droit

Monsieur Jean-Louis Chaussende

Président du comité stratégique de KPMG

Madame Élisabeth Hubert

Ancien ministre - Gérant de société

Monsieur Marcel Pochard

Conseiller d'État

Madame Sylvie François

Directrice des ressources humaines de la Banque postale

Amiral (2^{ème} section) Alain Béreau

Membre du Conseil d'analyse de la société

MEMBRES SUPPLÉANTS

Monsieur Michel Pinault

Président de la section de l'administration du Conseil d'État

Général d'armée (2^{ème} section) Louis Zeller

Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des comptes

ANNEXE 3

PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

ANNEXE 3

PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

Général de corps d'armée Philippe Renard

Directeur des ressources humaines de l'armée de terre

Vice-amiral d'escadre Benoît Chomel de Jarnieu

Directeur du personnel militaire de la marine

Général de corps aérien Joël Martel

Directeur des ressources humaines de l'armée de l'air

Général de corps d'armée Bernard Mottier

Chef du service des ressources humaines à la direction générale de la gendarmerie nationale

Médecin général Jacques Brunot

Sous-directeur ressources humaines à la direction centrale du service de santé des armées

Contrôleur général des armées Jacques Roudière

Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Contrôleur général des armées Philippe Nicolardot

Secrétaire général du conseil supérieur de la fonction militaire

Général de brigade Philippe Chalmel

Chef de la division ressources humaines à l'état-major des armées

Général de brigade Jean-Paul Martial

Chargé de mission auprès du Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Général de brigade François Vaquier

Chef de la mission retour à la vie civile des officiers généraux

Monsieur Laurent Pellegrin

Délégué aux restructurations auprès du secrétaire général pour l'administration

Général (2^{ème} section) Jean-Noël Sorret

Président de l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers

Monsieur Laurent Langanné

Responsable du développement des ressources humaines - Groupe Géodis Calberson France

Madame Inès Penot

Directrice du développement des ressources humaines - Brink's France

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

ÉTAT-MAJOR DE LA RÉGION DE GENDARMERIE DE LORRAINE
(METZ) - LE 1^{ER} OCTOBRE 2008

BASE AÉRIENNE 128
(METZ) - LE 1^{ER} OCTOBRE 2008

CENTRE MILITAIRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
(FONTENAY-LE COMTE) - LE 8 OCTOBRE 2008

16^{ÈME} GROUPE D'ARTILLERIE
(RENNES) - LE 22 OCTOBRE 2008

RÉGION MARITIME ATLANTIQUE
PRÉFECTURE MARITIME
(BREST) - LE 25 NOVEMBRE 2008

HÔPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES CLERMONT-TONNERRE
(BREST) - LE 26 NOVEMBRE 2008

601^{ÈME} RÉGIMENT DE CIRCULATION ROUTIÈRE
(ARRAS) - LE 5 DÉCEMBRE 2008

AGENCE POUR L'EMPLOI DES MILITAIRES
(LILLE) - LE 5 DÉCEMBRE 2008

BASE AÉRIENNE 106
(BORDEAUX) - LE 12 JANVIER 2009

ANNEXE 5

**SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES
DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS**

RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

**MINISTÈRE DE LA DÉFENSE****Cabinet du Ministre**

Paris, le 19 FEV. 08 - 002643

Le ministre de la défense

à

Monsieur le Président du haut comité
d'évaluation de la condition militaire

O B J E T : Suivi des recommandations relatives à l'attractivité de la condition militaire et des rémunérations.

REFERENCE : Lettre n° 196/07/HCECM du 8 octobre 2007.

P.JOINTES : Seize annexes.

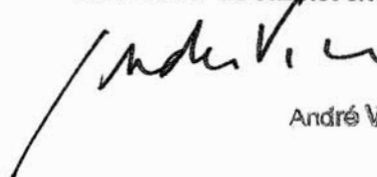
Par lettre de référence, vous me demandez de vous informer des mesures qu'il a été jugé opportun de prendre à la suite des recommandations faites par le haut comité dans son premier rapport.

Compte tenu des travaux en cours pour la modernisation des statuts particuliers et la grille indiciaire associée, il m'a semblé préférable d'attendre, pour vous répondre, que ces travaux soient suffisamment avancés.

La partie interministérielle de ces travaux est aujourd'hui achevée. Les évolutions qui pourraient encore affecter ces textes avant leur publication ne devraient pas impacter significativement l'état de la mise en œuvre des recommandations. Celui-ci vous est donc présenté dans les fiches annexées.

Le secrétariat général pour l'administration se tient à votre disposition pour y apporter tous les compléments que vous jugerez nécessaires.

Le directeur du cabinet civil et militaire


André VIALI

ANNEXE 5-1

Mesures	État d'avancement
ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE	
<i>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 renouvelée et qui prenne en compte les évolutions de la société.</i>	Création de 165 places de crèche effectives en 2008, selon la répartition suivante : - nouvelles places en structures IGESA : + 73 places ; - nouvelles réservations de berceaux dans le cadre de marchés publics : + 67 places ; - augmentation du nombre de places pool assistantes maternelles (AMAT) de Strasbourg : + 25 places.
<i>Mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du travail dans les armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.</i>	Un groupe de travail, animé par la direction des ressources humaines du ministère de la défense, a associé les armées et les formations rattachées au cours de cinq réunions organisées entre octobre et décembre 2007. Un rapport de propositions a été transmis au cabinet du ministre. Le cabinet du ministre s'est réuni le 15 avril 2008 afin d'examiner les différentes propositions formulées et a retenu la procédure suivante destinée à mesurer l'absentéisme des militaires : Deux requêtes spécifiques seront réalisées dans les systèmes d'information des ressources humaines, dont la mise en exploitation est programmée pour l'année 2009, afin de permettre une restitution des données sous la forme de deux indicateurs : - l'un relatif au suivi de l'absence irrégulière ; - l'autre relatif au suivi de l'absentéisme sous couvert médical. Le champ «absence irrégulière sous couvert médical» sera en particulier destiné à recueillir les données relatives aux absences pour congé de maladie qui, suite à un contrôle médical, seront requalifiées en absences abusives pour motif médical.
<i>Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.</i>	L'extension partielle du congé de reconversion aux volontaires dans les armées totalisant moins de 4 ans de services (ouverture d'une possibilité d'un congé de reconversion d'une durée de 20 jours) figure dans un projet de loi plus global sur la reconversion des militaires. Cette disposition ayant été agréée par le ministère chargé de la fonction publique et du budget, elle pourrait entrer en vigueur dans le courant de l'année 2009.

Mesures	État d'avancement
ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE	
<i>Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.</i>	Afin de comprendre les mécanismes qui mènent au chômage ou à l'emploi les anciens militaires, la DRH-MD va conduire une enquête sur un ensemble de militaires quittant les armées en 2009. Cette étude permettra de mettre en relation leur parcours professionnel au sein des armées, les prestations de reconversion dont ils ont bénéficié et de suivre leur activité après leur départ des armées. Dans le cadre des travaux menés en collaboration avec le HCECM pour le 3^{ème} rapport, la DRH-MD contribue à l'étude réalisée sur la situation des militaires qui ont quitté le ministère au cours de l'année 2005. Ces données sont exploitées pour partie au sein de la DRH-MD conformément à la demande du HCECM et pour partie par l'INSEE.

Mesures	État d'avancement
RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	
<i>Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.</i>	Cette recommandation constitue l'un des objectifs fixés par le ministre au groupe de travail sur la refondation du système indemnitaire des militaires. Le rapport d'étape de ce chantier présenté à la mi 2008 a été approuvé par les armées et par le ministre. Les travaux se poursuivent en vue de présenter au ministre un projet de système indemnitaire «cible» pour la fin de l'année 2009. L'attribution de la NBI par les responsables de programme LOLF et non plus par chaque état-major d'armée ou direction de service n'a pu être mise en œuvre en 2008. Ce point est toujours en cours d'étude. Une décision sera prise en 2009.
<i>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.</i>	La liste des emplois fonctionnels militaires et civils du ministère de la défense a été actualisée en 2008. Elle prend en compte les évolutions organisationnelles survenues au cours de ces dernières années et constitue désormais une référence sur laquelle tous les responsables de programme peuvent s'appuyer. Elle autorise un contingent de 143 emplois fonctionnels soit 20 emplois supplémentaires. Par ailleurs, un projet de décret sur les emplois fonctionnels militaires est en cours d'examen ministériel.
<i>Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.</i>	Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du chantier indemnitaire des militaires.

Mesures	État d'avancement
RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	
<i>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 ainsi fin à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.</i> <i>Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celles des jeunes militaires du rang.</i> <i>Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.</i> <i>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 rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.</i>	Ces recommandations ont abouti du fait de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009 des nouveaux statuts particuliers et de la 1^{ère} annuité des nouvelles grilles indiciaires associées. Les grilles cibles seront atteintes selon un plan triennal 2009-2011. L'annuité 2009 a été publiée au Journal officiel du 9 janvier 2009.
<i>Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels.</i>	La liste des emplois fonctionnels militaires et civils du ministère de la défense a été actualisée en 2008. Elle prend en compte les évolutions organisationnelles survenues au sein du ministère ces dernières années et constitue désormais une référence sur laquelle tous les responsables de programme peuvent s'appuyer. Elle autorise un contingent de 143 postes d'emplois fonctionnels, qui ne concernent pas actuellement les colonels. Cependant, 158 HEB supplémentaires seront accordées aux colonels ou grades équivalents en 2009.
<i>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.</i>	Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du chantier indemnitaire des militaires.

ANNEXE 5-2

Mesures	État d'avancement
MOBILITÉ	
<i>Allonger la durée des préavis de mutation avec changement de résidence de telle sorte que :</i> - 80% des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans une majorité de cas ; - moins de 5% des mutations soient prononcées avec un préavis inférieur à trois mois ; - la durée du préavis soit d'une année pour les militaires ayant un enfant handicapé ; - les militaires appelés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur ordre de mutation avant leur déploiement.	L'objectif de 80% en 8 mois est difficile à tenir en organisation (en particulier compte tenu des contraintes de restructuration). 80% des mutations sont réalisées avec un préavis de 6 mois. Moins de 5% des mutations sont prononcées avec un préavis de 3 mois. La durée d'un préavis d'un an pour les militaires ayant un enfant handicapé est recherchée.
<i>Indiquer lors de la mutation une durée minimum et une durée maximum dans la future affectation ; prévoir un entretien personnalisé avec un gestionnaire de personnel si un impondérable vient remettre en cause ces prévisions.</i>	Difficile à réaliser car contraire au principe de mobilité. Mais des informations sont données en gestion chaque fois que possible.
<i>Etendre à tous les militaires les entretiens d'orientation professionnelle avec un gestionnaire de personnel clairement identifié, aux moments-clés de la carrière et lorsque l'intéressé est susceptible de faire l'objet d'une mutation avec changement de résidence.</i>	La mise en œuvre de cette recommandation se poursuit. L'objectif est atteint pour les moments-clés de la carrière.
<i>Ménager une période de stabilité géographique pendant les trois à cinq années qui précèdent la limite d'âge des sous-officiers et des officiers jusqu'au grade de lieutenant-colonel.</i>	Réalisé pour trois ans seulement, et dans la limite des impératifs de service.
<i>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 (...) :</i> - 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 65% 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 de même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raisons de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers. - Soit un hébergement dans une enceinte militaire.	Ces éléments sont intégrés dans les travaux en cours relatifs à la préparation de la LPM. La MICM a été revalorisée de 8,6% en 2006 et de 4,8% en région parisienne en 2007. Ces taux auront pour effet de porter la part du loyer couvert par la MICM à plus de 31%. Dans certaines zones aux loyers plutôt modérés, l'octroi d'une indemnité mensuelle peut suffire pour préserver le taux d'effort du ménage. Il apparaît donc opportun de concentrer l'aide à la pierre dans les zones où les loyers sont particulièrement élevés (Paris, Lyon, villes du Sud essentiellement). C'est pourquoi les besoins ont été hiérarchisés dans le cadre de la nouvelle programmation des opérations de logement qui tient compte des restructurations annoncées.

Mesures	État d'avancement
MOBILITÉ	
<i>Améliorer l'entretien et accélérer le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie.</i>	Les efforts entrepris sont poursuivis en vue d'offrir aux militaires de la gendarmerie et à leurs familles des conditions de logement conformes aux normes actuelles (fixées dans la loi n°2002-1084 du 29 août 2002 dite LOPSI).
<i>Faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer n'excède pas 50% des revenus du ménage.</i>	L'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) va consacrer 300 M € sur ses fonds propres au financement d'actions relatives à l'accession à la propriété (50 M €) et au développement du logement locatif (250 M €). S'agissant de l'accession à la propriété, il est prévu que l'EPFP abonde, à hauteur de 5 000 €, les prêts d'accession à la propriété de 11 000 M € versés par l'IGéSA. Ce dispositif est opérationnel en 2009. S'agissant du logement locatif, l'EPFP va prendre des participations dans des sociétés de droit privé afin de s'assurer un contingent de réservation de logements adapté à la demande. La détermination des besoins en logements familiaux par pôle géographique est actuellement finalisée par la Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives, après prise en compte de la réforme engagée par la Défense et du nouveau plan de stationnement des armées. Ces actions devraient se traduire par le lancement de la construction de plusieurs centaines de logements en 2009. En revanche, la mise en place d'un dispositif de caution solidaire n'entre pas dans le champ des missions de l'établissement. Il est à noter que l'impact financier d'une telle caution (montant des engagements, évaluation des risques de défaillances) est potentiellement considérable. Cet impact financier devrait être couvert par des provisions correspondant à la totalité du risque, selon une règle comptable de droit commun, et modifierait très sensiblement la structure financière des fonds et leur capacité à tenir leurs engagements. Or, toutes les ressources de l'établissement sont mobilisées pour le paiement des allocations, la politique du logement et la couverture des aléas exceptionnels.

Mesures	État d'avancement
MOBILITÉ	
<i>Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers :</i> - <i>Doter les bureaux de logements de moyens humains et techniques supplémentaires leur permettant d'accueillir et renseigner les demandeurs de logement et de leur donner une information personnalisée sur l'état de leur dossier et leurs perspectives de succès en fonction des caractéristiques de leur demande ;</i> - <i>Expérimenter dans un ressort géographique limité «l'externalisation» de la gestion du logement familial ;</i> - <i>Adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ;</i> - <i>Se fixer comme objectif de prononcer 80% des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. A défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé.</i>	La création des bases de Défense va entraîner une réorganisation de la chaîne technique du logement, avec à terme pour conséquence de réduire le nombre de bureaux du logement de garnison de près de la moitié. Les bureaux ainsi créés seront renforcés avec pour objectif de leur donner une taille critique, à la fois en personnels affectés et en nombre de dossiers à traiter, afin que les personnels acquièrent une technicité indispensable à un service efficace. Parallèlement, le système informatique de gestion des logements vient d'être modernisé. Il apportera un plus non négligeable dans la connaissance de l'état du parc de logements. - La faisabilité de cette expérimentation sera étudiée à l'issue de la remise à plat de la chaîne technique du logement rendue nécessaire par la création des bases de Défense. - En Ile de France, le BILRIF travaille déjà avec les bureaux de personnel des états-majors auxquels il a demandé de lui communiquer des données du fichier informatique afin de connaître au plus tôt les décisions de mutation. Les pratiques évoluent dans ce sens. - Information des demandeurs : le site internet du BILRIF communique régulièrement les statistiques sur l'état des demandes de logements. Il est prévu une mise à jour tous les 15 jours. Par ailleurs, la DMPA va entamer la réflexion sur la mise en place d'un service internet afin de communiquer sur les aspects logement.
<i>Prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation.</i> - <i>Modifier la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail ;</i> - <i>Insérer dans l'arrêté du 29 juillet 1987 modifié, relatif aux plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré et des nouvelles aides de l'État en secteur locatif, une disposition permettant, pour apprécier les ressources du demandeur, de prendre en compte les revenus actuels du ménage lorsque, à la suite d'une mutation professionnelle, ils sont inférieurs aux revenus de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location.</i>	- Une consultation sera engagée auprès du Conseil d'État afin d'étudier cette éventuelle possibilité pour les logements réservés auprès des divers opérateurs. Concernant les logements domaniaux, les nouvelles conditions de gestion n'influeront pas sur la qualité du bail des locataires du parc : ils resteront liés par une convention d'occupation précaire, comme cela a toujours été le cas. - L'arrêté du 29 juillet 1987 a été modifié dans le sens proposé par l'arrêté du 26 juin 1998, qui a introduit une modification essentielle (article 4 dudit arrêté) : si le ménage peut justifier d'une baisse substantielle de ses revenus (diminution supérieure ou égale à 10% entre les années N-2 et N-1) ce sont les revenus des 12 derniers mois qui seront pris en compte pour le calcul du plafond de ressources.

Mesures	État d'avancement
MOBILITÉ	
<i>Refonder les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :</i> - une indemnité de mutation unique servie à tous les militaires 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 significatif en cas de mutation vers la région parisienne.	Cette recommandation est étudiée dans le cadre de la refondation du système indemnitaire des militaires. Le rapport d'étape de ce chantier présenté à la mi 2008 a été approuvé par les armées et par le ministre. Les travaux se poursuivent en vue de présenter au ministre un projet de système indemnitaire cible pour la fin de l'année 2009.

Mesures	État d'avancement
RECONNAISSANCE D'AFFECTATION	
<i>Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées.</i>	Cette recommandation est en cours d'examen avec les armées et les formations rattachées qui auront à assumer les coûts d'une telle évolution. Il convient de souligner l'évolution de cette prestation qui peut désormais être attribuée en cas de recours à une société d'aide au déménagement (3^{ème} modificatif du 19 mars 2008 à la circulaire du 4 février 2003).
<i>Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus par référence aux tarifs de la SNCF.</i>	La recommandation d'indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus par référence aux tarifs de la SNCF, n'a pas été retenue (estimation du coût : 6,9 millions d'euros).

Mesures	État d'avancement
PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT	
<i>Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</i> - 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 ; - le contenu du domicile 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 paierait directement le déménageur.	L'objectif de la réglementation actuelle est la prise en charge intégrale du déménagement effectué dans des conditions normales. Mais des limites doivent cependant être prévues, afin d'éviter des dérives. Ces limites doivent être réalistes, eu égard à la réalité économique du marché des déménagements. Afin de tenir compte de l'augmentation des coûts, le plafond financier a été réévalué à compter du 3 septembre 2008, de 4,5% en moyenne et sera réétudié en début d'année 2009. Pour l'année 2008, 85% des militaires mutés n'ont pas dépassé le plafond, 13% l'ont égalé et 72% ont été en dessous et ont perçu un intéressement, en moyenne de 150 €. 15% ont été confrontés à dépassement du plafond financier [11% pour dépassement du montant financier et 4% pour une raison autre (cubage, distance, ...)]. Enfin, la marine nationale et l'armée de terre ont conclu à titre expérimental un partenariat avec une société privée. Ce partenariat permet aux militaires qui le souhaitent de mandater cette société, afin qu'elle se charge d'effectuer la mise en concurrence exigée par l'administration. Des études sont actuellement menées pour étudier dans quelle mesure il serait possible d'offrir aux militaires qui le souhaitent, la possibilité d'être déménagés dans le cadre d'un marché public. Ce système ne devra pas aboutir à imposer de nouvelles contraintes aux militaires : le déménagement par le biais d'un marché public resterait facultatif. Il aurait vocation à s'adresser notamment à ceux qui n'auraient pu parvenir à bénéficier de prestations dont le montant serait inférieures ou égales au plafond fixé.

Mesures	État d'avancement
TRAVAIL DU CONJOINT	
<i>Dans le cadre des couples de militaires : sauf cas particulier (outre-mer, absence de poste vacant correspondant au grade et à la qualification), ne muter un militaire que si son conjoint peut être muté simultanément dans la même garnison ou dans une garnison proche.</i>	Ces dispositions ont été intégrées dans le Code de la défense.
<i>Au ministère, réserver 20% de postes civils vacants dans 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.</i>	Il n'apparaît pas envisageable, en gestion, de «geler» un pourcentage, même limité, de postes aux fins d'accueillir des conjoints, a fortiori sur une base géographique resserrée, les mouvements mis en échec par ce gel constituant au demeurant autant de débouchés perdus pour les conjoints. La réaffirmation de la préférence, associée à une organisation de la mobilité sur la base d'un plan de mutation civil, pendant du PAM, constituerait une voie de progrès a priori plus efficace.

Mesures	État d'avancement
TRAVAIL DU CONJOINT	
<i>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>	L'accompagnement de la mobilité professionnelle des fonctionnaires conjoints de militaire est assurée par la cellule «mobilité des familles» de la sous-direction de la gestion collective du personnel civil de la DRH-MD. Les informations sur le dispositif d'accompagnement, les formalités à remplir ainsi que les coordonnées de cette cellule sont facilement accessibles sur site intradef du SGA (rubrique «vie pratique-aide à la mobilité des conjoints»). S'agissant des conjoints de militaires relevant du ministère de l'éducation nationale, une cellule spécifique est également activée au sein de la sous-direction GPCP. Ses coordonnées sont disponibles sur le site précité du SGA. Pour ce qui concerne l'accompagnement des conjoints de militaires recherchant un emploi dans le secteur privé, outre l'action du réseau des 27 cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC), le ministère de la défense a signé depuis un an, plus de 25 conventions avec de grands employeurs de niveaux national et international (Auchan, Bouygues, AXA,...) qui intègrent, toutes, une disposition particulière visant à faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.
<i>Conclure au niveau central avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.</i>	Plus d'une vingtaine de partenariats ont été conclu par le ministère de la défense avec de grands groupes du secteur privé en vue du reclassement des militaires mais aussi de l'insertion professionnelle de leur conjoint.
<i>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.</i>	Depuis 2006, et en partenariat avec l'ANPE, les prospecteurs-placiers et les chargés de relations entreprises des armées et de la gendarmerie accèdent à une formation spécifique animée par des professionnels du domaine. Cette formation comporte un enseignement théorique (technique de l'entretien, organisation de la prospection, prise et suivi de l'offre....) et une mise en pratique par le biais d'un stage d'immersion en agence locale pour l'emploi. Cette approche garantit une bonne acquisition des fondamentaux du métier de la prospection et du placement et est jugée particulièrement efficace par les bénéficiaires. S'agissant du recrutement, les armées développent les efforts nécessaires pour professionnaliser progressivement le réseau en faisant appel à des spécialistes de la gestion des ressources humaines. Entre le début de l'année 2007 et le premier semestre 2008, 33 nouveaux personnels ont été recrutés pour occuper les postes de conseillers à l'emploi des CAEC. La grande majorité de ces conseillers est issue du secteur de l'insertion professionnelle. Enfin, la création de la future agence de reconversion de la défense permettra de regrouper l'ensemble des opérateurs sous une même autorité, de mutualiser les moyens et les méthodes et de donner à l'action du ministère de la défense, dans ce domaine, une plus grande lisibilité interne et externe et une meilleure efficacité.

Mesures	État d'avancement
TRAVAIL DU CONJOINT	
<i>Expérimenter, dans un ressort géographique limité, «l'externalisation» des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.</i>	Toutes les prestations d'orientation (hormis l'entretien bilan-orientation), d'accompagnement direct vers l'emploi et de formation professionnelle sont actuellement assurées par des consultants ou des cabinets privés dans le cadre de marchés publics ou de conventions individuelles signées par le ministère de la défense. Cette approche permet aux militaires en reconversion de bénéficier des dernières évolutions relatives aux techniques d'accompagnement de la mobilité professionnelle et d'une actualisation permanente de l'information sur le marché de l'emploi. Les conjoints du personnel de la défense relèvent du service public de l'emploi (SPE). Les actions techniques (orientation, formation) développées à leur profit sont donc fortement externalisées. Le dispositif des CAEC mis en place par le ministère de la défense vise à individualiser et à personnaliser l'accompagnement vers l'emploi des conjoints, complétant ainsi l'action du SPE pour donner à l'action globale l'efficacité optimale.

Mesures	État d'avancement
GARDE ET SCOLARITÉ DES ENFANTS	
<i>Poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter-entreprises.</i>	Le ministère poursuivra sa politique volontariste en matière de petite enfance. Il est envisagé la création d'une crèche, au moins, pour chaque base de défense, en favorisant la construction de structures ministérielles. Par ailleurs, pour consolider l'offre en nombre de places de crèches au sein de garnisons majeures, il est prévu de procéder à la réservation de berceaux dans le cadre de marchés publics importants (entre 10 et 15 berceaux voire plus).
<i>Encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession.</i>	Le ministère est très sensible à l'emploi des conjoints en qualité d'assistante maternelle. Des expérimentations sont actuellement menées au sein du POOL AMAT de Strasbourg (en collaboration avec l'ARIA) et au sein du POOL AMAT de Toulon (marché public reconduit en 2009).
<i>Mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement.</i>	- Selon le rectorat de Paris, un site internet «éducation nationale» doit être substitué au système Ravel en décembre 2008² ; - le flux annuel d'inscriptions est à peu près constant chaque année (une centaine dans les premier et second cycles scolaires, une quarantaine dans l'enseignement supérieur).

¹ Dès qu'elle sera officialisée, cette information sera diffusée à l'adresse des ressortissants (en principe dans la prochaine livraison du BuS n°75 à paraître début 2009) ;

Mesures	État d'avancement
CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE	
<i>Elaborer et formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment à :</i> <i>- donner aux officiers ou sous-officiers célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement en enceinte militaire supérieure à celles des officiers ou sous-officiers célibataires selon l'état civil ;</i> <i>- développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres «conventionnées» situées hors des enceintes militaires ;</i> <i>- ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait, en outre, contribuer à réduire le nombre de logements vacants.</i>	L'ouverture de l'accès des célibataires géographiques est déjà prise en compte par l'instruction n°266/DEF/SGA du 10 mars 2008 (art 3). La possibilité d'ouvrir un accès non prioritaire aux célibataires géographiques dans la limite des disponibilités est déjà mise en œuvre dans certaines garnisons. Concernant la colocation, les difficultés sont nombreuses en raison de la clause de solidarité qui rend chaque locataire redevable de la totalité des sommes dues en cas de défaillance ou de départ d'un colocataire et sur le plan de la gestion locative. Un essai d'expérimentation a échoué faute de candidat volontaire.

ANNEXE 6

TABLEAU DE BORD

ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

ANNEXE 6

TABLEAU DE BORD - ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

1 - DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

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

	Opérations extérieures	MCD dans les forces de présence	MCD dans les forces de souveraineté	Permanents dans les forces de présence	Permanents dans les forces de souveraineté
2007	11 286	1 785	2 608	3 750	6 071
2008	12 778	2 310	2 686	3 361	6 023

Source : ministère de la défense - situations au 31 octobre.

Champ : militaires des armées et services et militaires de la gendarmerie nationale placés sous le contrôle opérationnel du CEMA.

Les «missions de courte durée» (MCD) sont des déploiements de quatre mois hors du territoire métropolitain effectués par des militaires de l'armée de terre ou du service de santé dans un cadre autre que les opérations extérieures.

	Opérations extérieures	Stationnements outre-mer ou à l'étranger	Total
2007	11 286	14 214	25 500
2008	12 778	14 380	27 158

Source : ministère de la défense - situations à fin octobre.

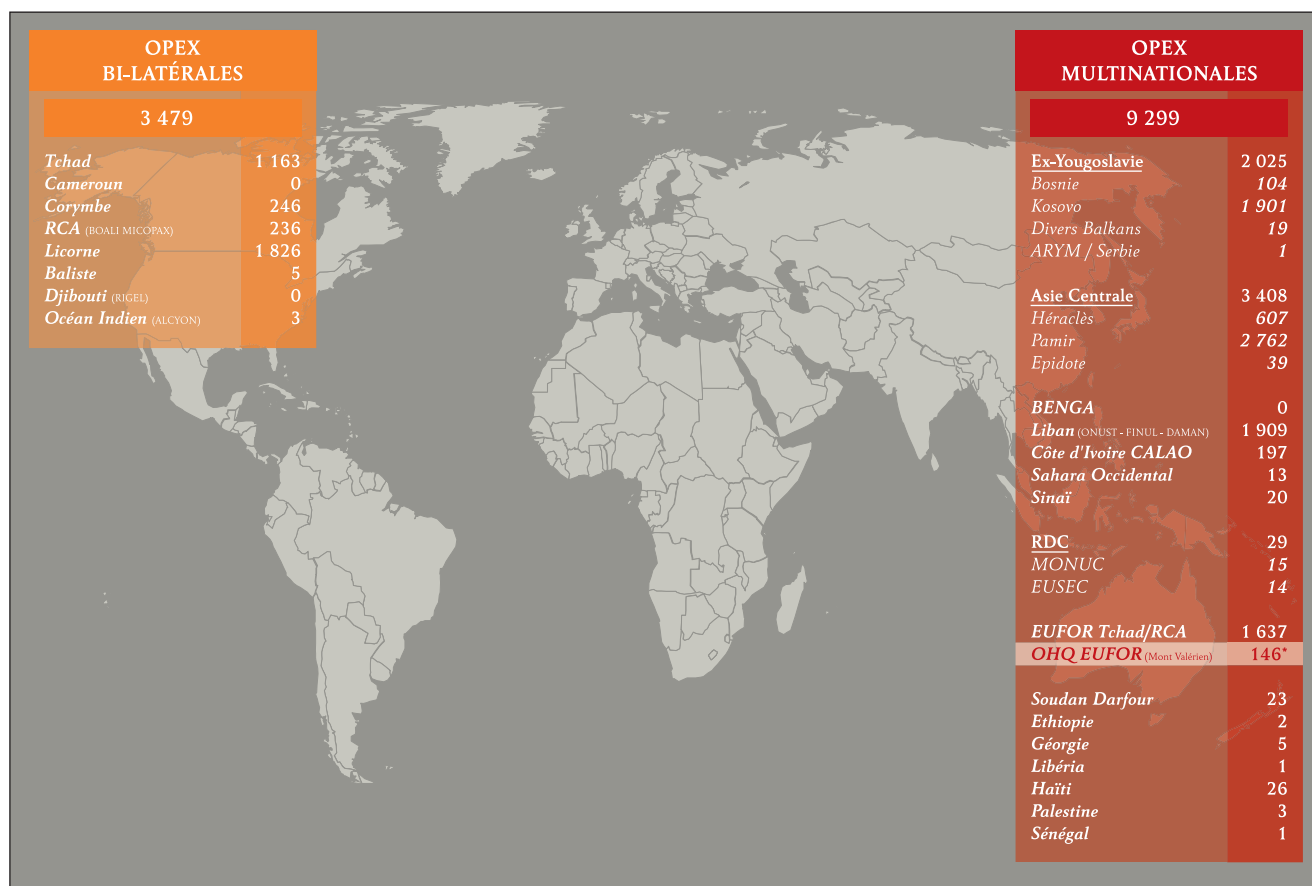


Tableau 2 - Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD dans l'année

	Terre	Marine	Air ⁽¹⁾	Gendarmerie	Autres ⁽²⁾
Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD en 2006	39 150	8 426	5 681	2 534	2 167
% de l'effectif militaire total	29%	20%	10%	13%	17%

	Terre	Marine	Air ⁽¹⁾	Gendarmerie	Autres ⁽²⁾
Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD en 2007 ⁽³⁾	39 144	6 250	6 209	2 006	2 287
% de l'effectif militaire total	29%	42%	11%	14%	21%

Source : ministère de la défense - Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

Champ : militaires ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD pendant l'année 2007 (y compris les déploiements ayant débuté en 2006 ou s'étant achevés en 2008).

(1) - Pour l'armée de l'air, la durée des séjours varie entre 15 jours et 8 mois.

(2) - Service de santé des armées et service des essences des armées.

(3) - Le ratio 2007 est calculé, pour la marine, par rapport à l'effectif des personnels embarqués et, pour la gendarmerie, par rapport aux effectifs de la gendarmerie mobile.

2 - ABSENCES

Tableau 3 - Nombre moyen de jours d'absence de la garnison en 2006 et en 2007

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie mobile	Autres ^(*)
2006	n.c.	98	n.c.	179,5	100
2007	n.c.	127,5	n.c.	179,15	124

Source : ministère de la défense - Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

(*) autres = service de santé des armées et service des essences des armées.

3 - TEMPS DE TRAVAIL ET ASTREINTES

Tableau 4 - Temps de travail en 2007

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie départementale	Armement
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effectives (y.c. gardes et permanences dans l'enceinte de l'unité)	n.c.	n.c.	n.c.	43h09	38h
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives (y.c. gardes et permanences dans l'enceinte de l'unité)	n.c.	n.c.	n.c.	1 795h	1 588h

Source : ministère de la défense - Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

Données non disponibles pour le service de santé et pour le service des essences des armées.

L'armée de terre ne dispose pas de données statistiques sur le temps de travail et la durée des astreintes de ses militaires mais d'estimations issues d'une enquête interne et déclarative réalisée en 2006 (VAT 2006), qui ne tiennent compte ni des gardes, ni des permanences effectuées dans l'enceinte des unités. Elles indiquent une durée hebdomadaire moyenne d'activité effective de 42,5h et une durée moyenne annuelle d'activité effective de 1 870h.

La marine, l'armée de l'air, le service de santé des armées et le service des essences des armées ne disposent pas de données statistiques sur la durée du temps de travail et la durée des astreintes de leur personnel.

Astreintes en 2007

Aucune armée et aucun service commun ne dispose de données statistiques sur le nombre moyen de journées de garde ou de permanence dans l'enceinte de l'unité (jours ouvrables et jours non ouvrables).

Tableau 5 - Permissions en 2006 et en 2007

		Terre	Marine	Air	Gendarmerie départementale	Autres ^(*)
Nombre moyen de journées de permissions prises dans l'année hors TAOPM	2006	39,5	n.c.	42	n.c.	43,3
	2007	39,5	42 (36 pour le personnel embarqué)	41,3	n.c.	44
Nombre moyen de jours de TAOPM pris dans l'année	2006	n.c.	n.c.	7	0 (compensation financière)	6,65
	2007	n.c.	7 (y compris personnel embarqué)	7	0 (compensation financière)	7

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

(*) Autres = armement et service des essences des armées - Données non disponibles pour le service de santé des armées.

TAOPM : temps d'activités et d'obligations professionnelles des militaires.

4 - DONNÉES RELATIVES AUX ARMÉES ÉTRANGÈRES

Tableau 6 - Temps de travail dans les armées britanniques en 2006

Nombre moyen d'heures de travail effectif par semaine	Nombre moyen d'heures passées dans l'enceinte de l'unité par semaine	Nombre moyen de journées de permissions prises dans l'année
46,5 heures	67,4 heures	27,2 jours

Source : rapport 2007 de l'Armed Forces Pay Review Body (AFPRB), p.30 et 31.

Tableau 7 - Temps de travail dans les armées britanniques en 2007

Nombre moyen d'heures de travail effectif par semaine	Nombre moyen d'heures de travail par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer	Nombre moyen d'heures de travail par semaine en garnison	Nombre moyen d'heures de service par semaine
48 heures	68 à 74 heures	44 à 47 heures	73 heures

Source : rapport 2008 de l'AFPRB, X Factor Analysis 2008.

Le personnel des forces armées est soumis contractuellement à une disponibilité au service 24H sur 24 et 365 jours par an.

Tableau 8 - Temps de travail des militaires de la Bundeswehr

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

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

ANNEXE 7

TABLEAU DE BORD

SITUATION DES EFFECTIFS,
RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

ANNEXE 7

TABLEAU DE BORD - SITUATION DES EFFECTIFS, RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

1 - SITUATION DES EFFECTIFS

1.1 - EFFECTIFS MILITAIRES EN 2007

Tableau 1 - Effectifs militaires en 2007, par armée et par catégorie (en ETPT moyens annuels)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre*	16 350	47 011	67 173	1 905	132 439 (37,9%)
Marine	5 141	27 351	8 036	1 328	41 855 (12,0%)
Air	7 620	33 982	15 493	594	57 688 (16,5%)
Gendarmerie	6 292	80 596	0	14 968	101 855 (29,2%)
Autres**	8 237	5 638	1 022	353	15 250 (4,4%)
Total	43 640	194 577	91 723	19 147	349 086
Rappel 2006	42 852	194 463	93 047	19 116	349 478
Dont sous contrat	10 061 (23%)	64 557 (33%)	91 723 (100%)	19 147 (100%)	185 488 (53%)
Rappel 2006	24%	33%	100%	100%	53%

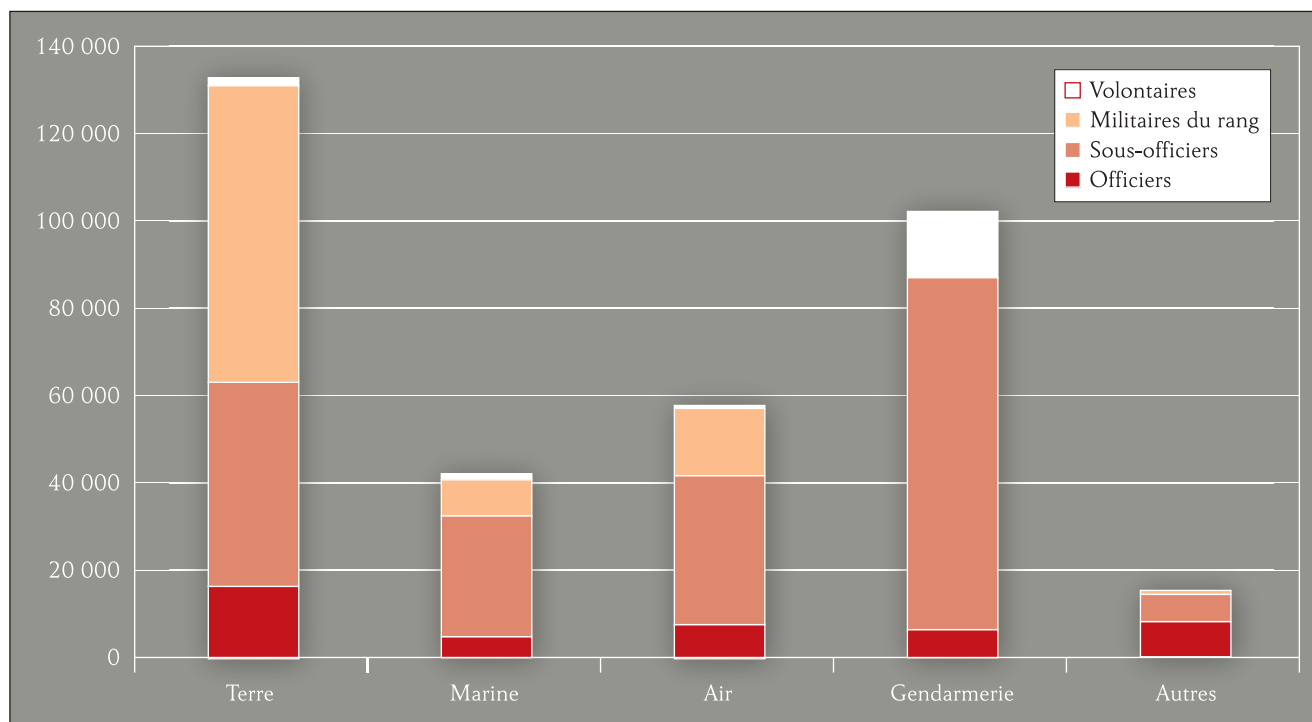
Source : ministère de la défense - Bilan social 2007, p.14, 15 et 16.

* Les élèves polytechniciens (1 508 ETPT) sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA depuis 2007.

** DGA, SSA, SEA, CGA, SID, affaires pénales militaires, autres services.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Graphique 1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée en 2007



Source : tableau 1

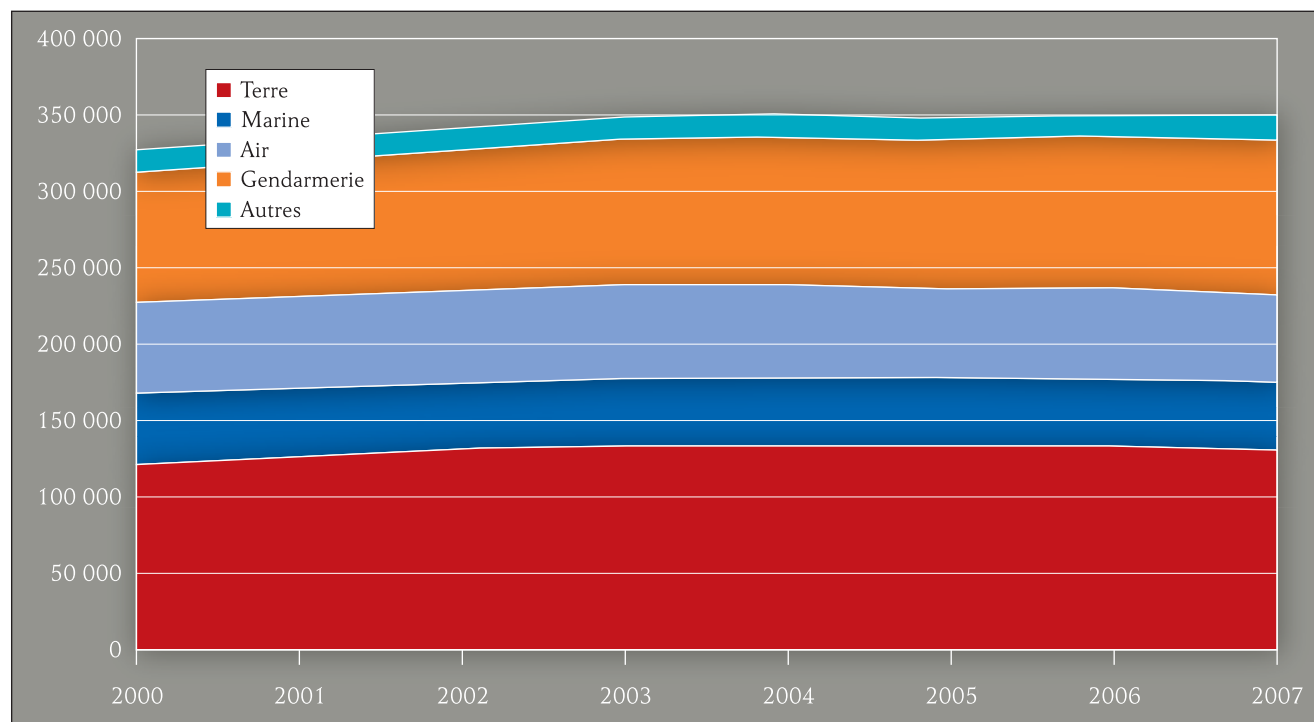
Tableau 2 - Ecart entre les effectifs réalisés et le plafond ministériel d'effectifs autorisés

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Ensemble 2007	Rappel 2006	Rappel 2005
-1 283 -2,9%	- 613 -0,3%	-3 044 -3,2%	-353 -1,8%	-5 293 -1,5%	-6 369 -1,8%	- 7 770 -2,2%

Source : ministère de la défense - Bilan social 2007 pour les effectifs réalisés (ETPT moyens annuels) - PMEA 2007 pour le plafond ministériel d'effectifs autorisés.

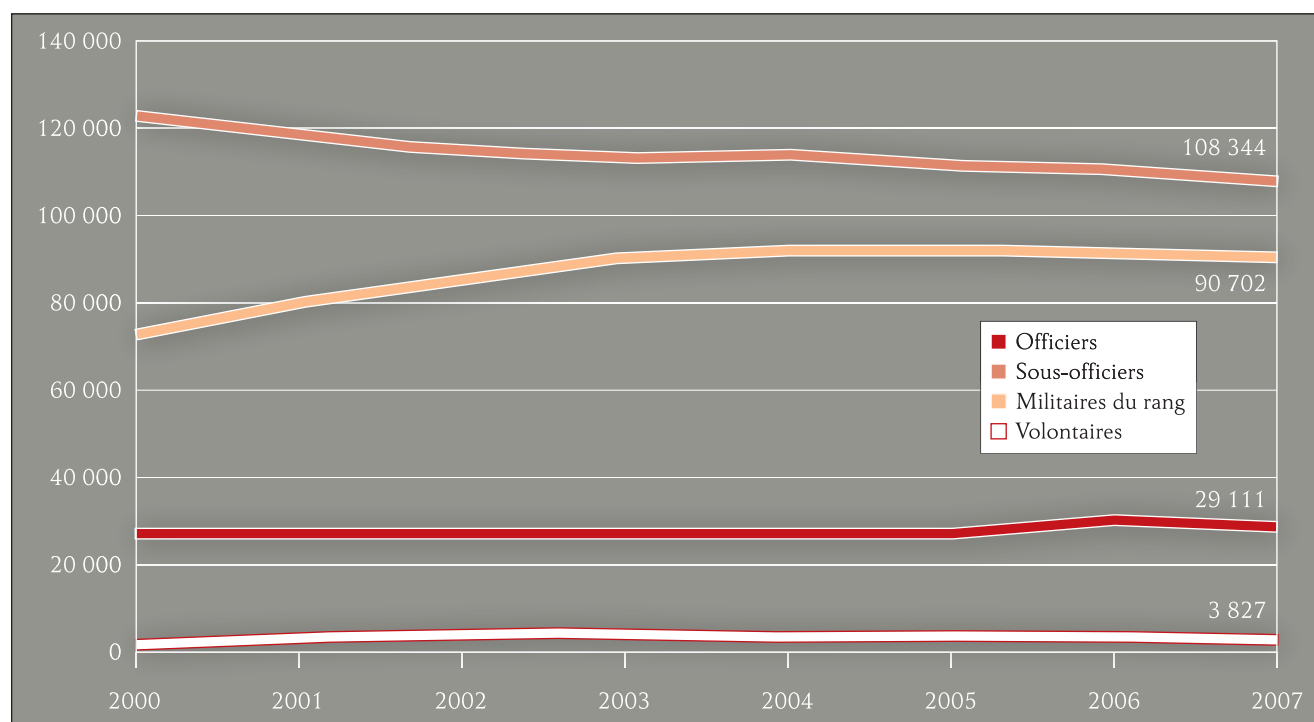
1.2 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Graphique 2 - Évolution des effectifs militaires par armée de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

Graphique 3 - Évolution des effectifs militaires par catégorie de 2000 à 2007

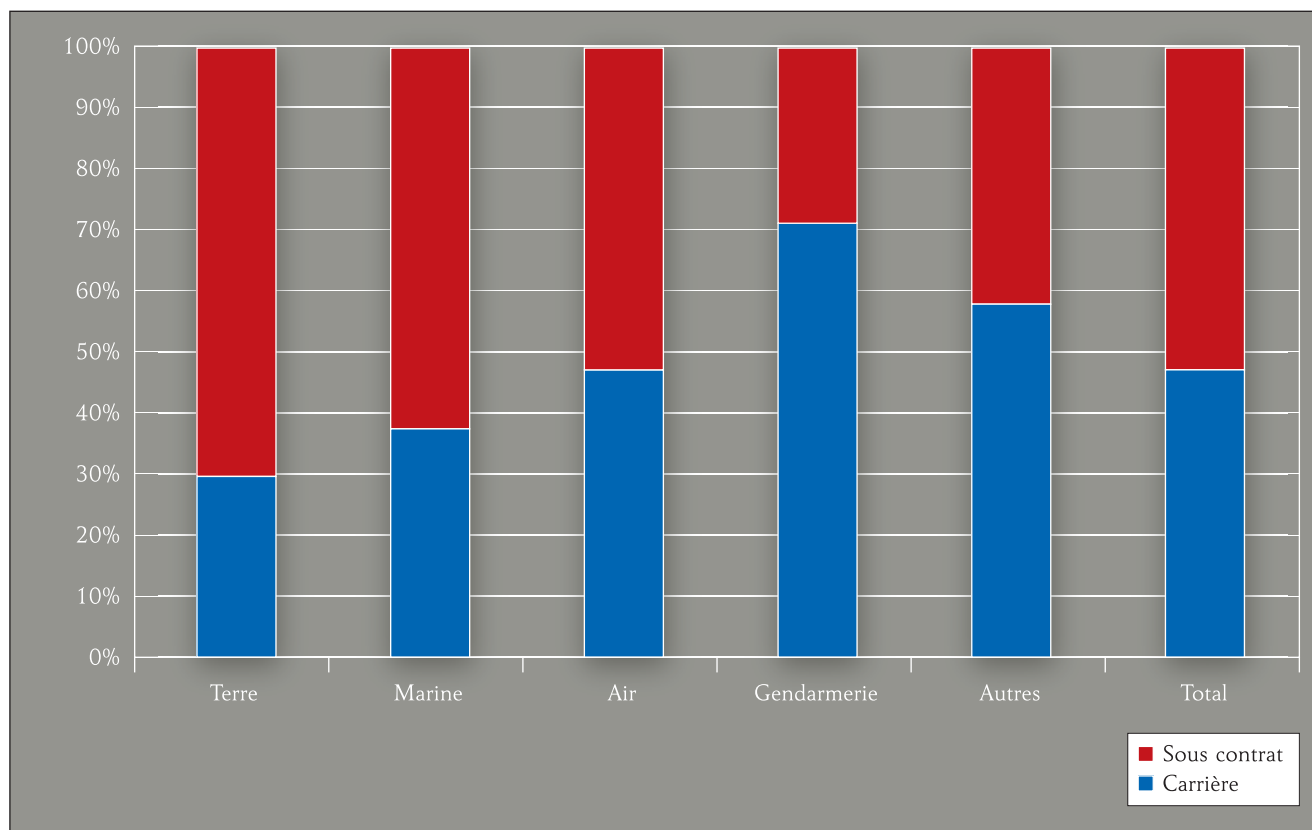


Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

Champ : terre, marine, air.

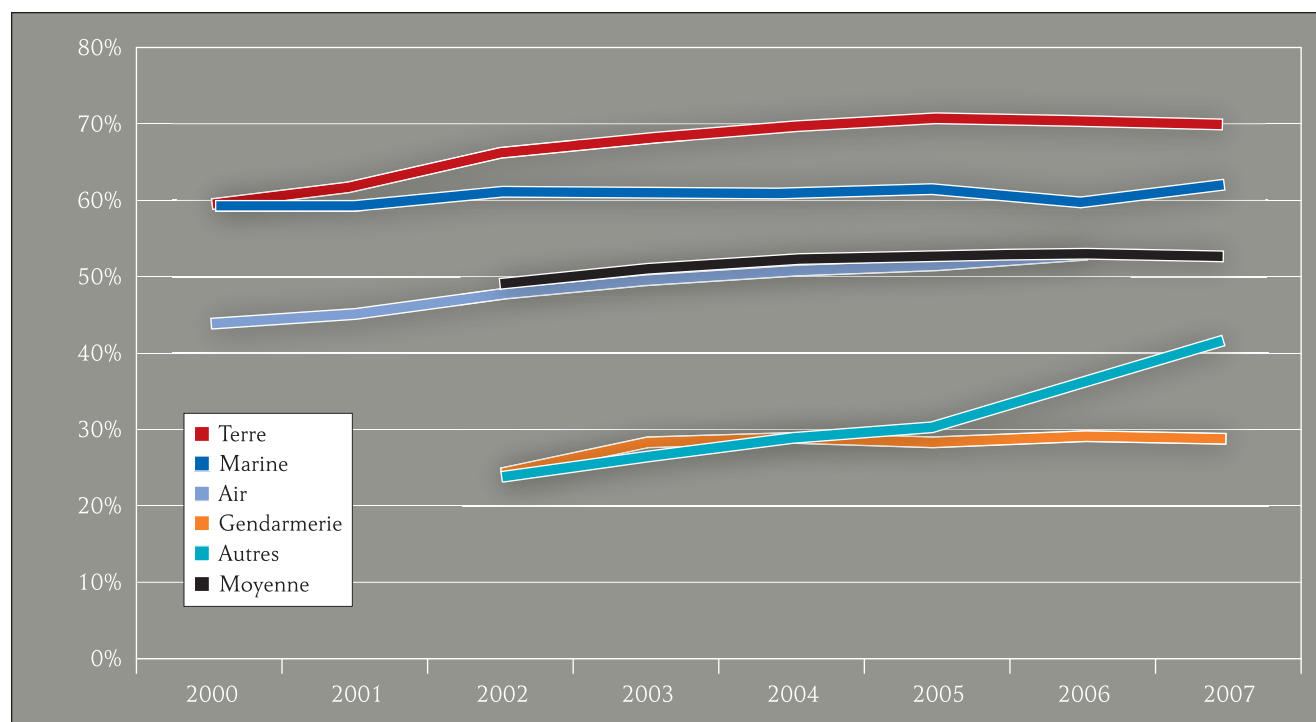
1.3 - PERSONNELS MILITAIRES SOUS CONTRAT

Graphique 4 - Répartition du personnel militaire selon le statut carrière/contractuel par armée en 2007



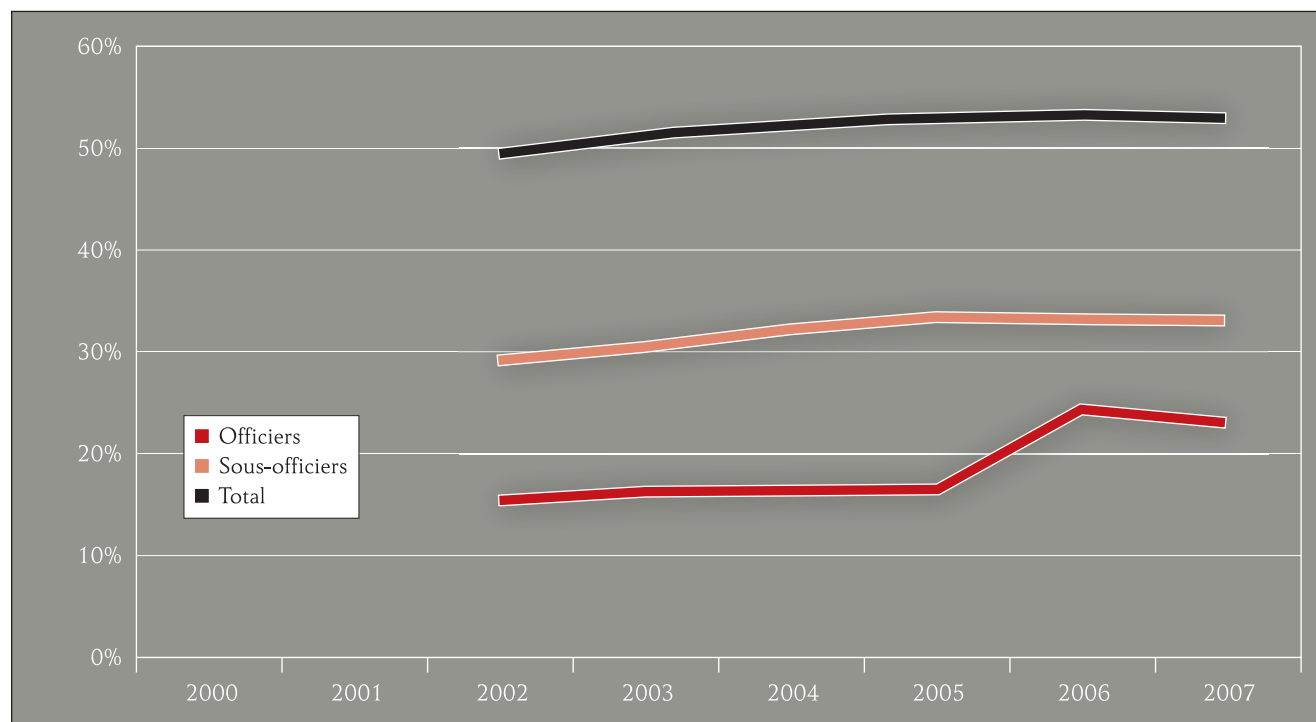
Source : ministère de la défense - Bilan social, édition 2007.

Graphique 5 - Évolution du taux de personnels sous contrat par armée de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

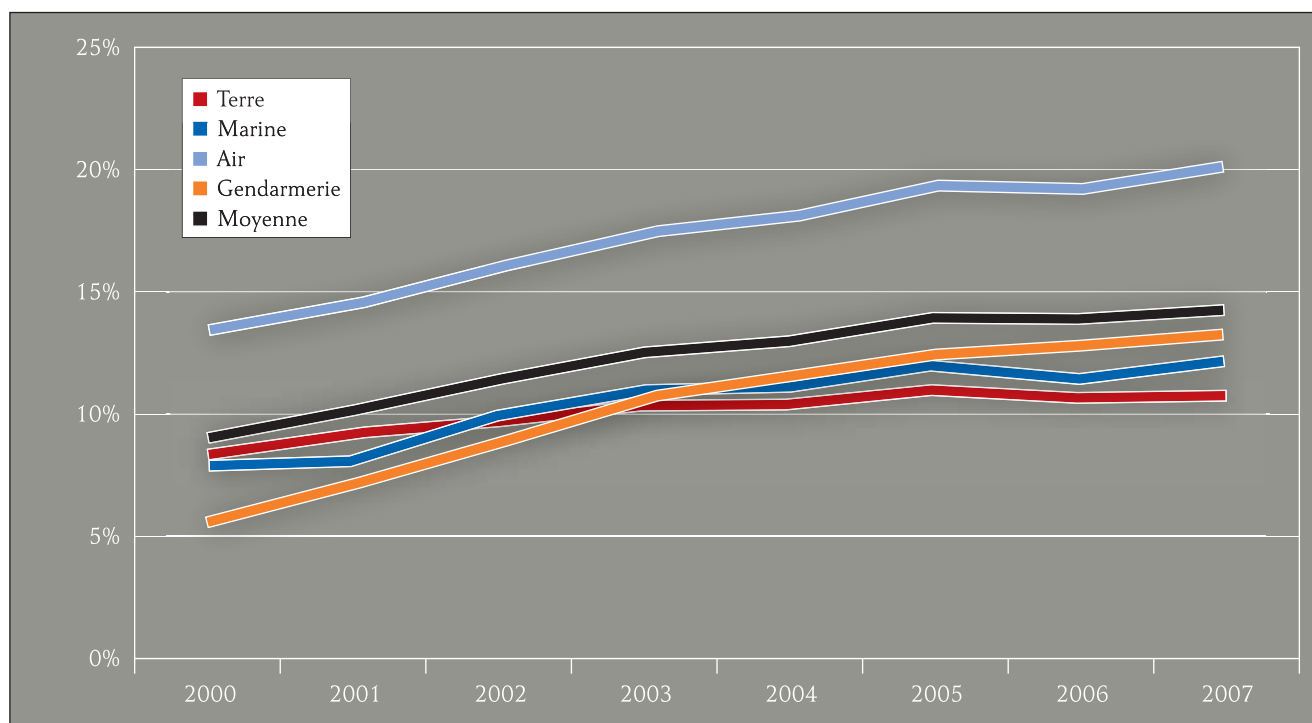
Graphique 6 - Évolution du taux de personnels sous contrat par catégorie de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

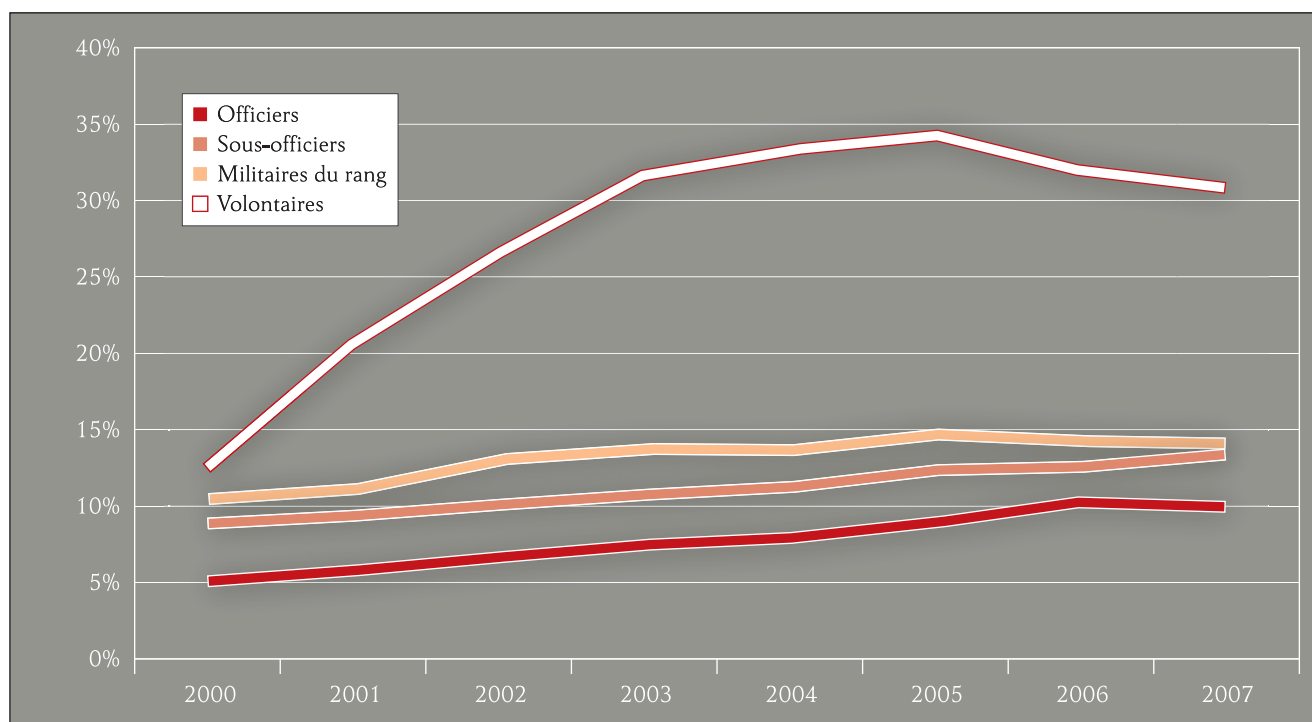
1.4 - FÉMINISATION DU PERSONNEL MILITAIRE

Graphique 7 - Évolution du taux de féminisation par armée de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

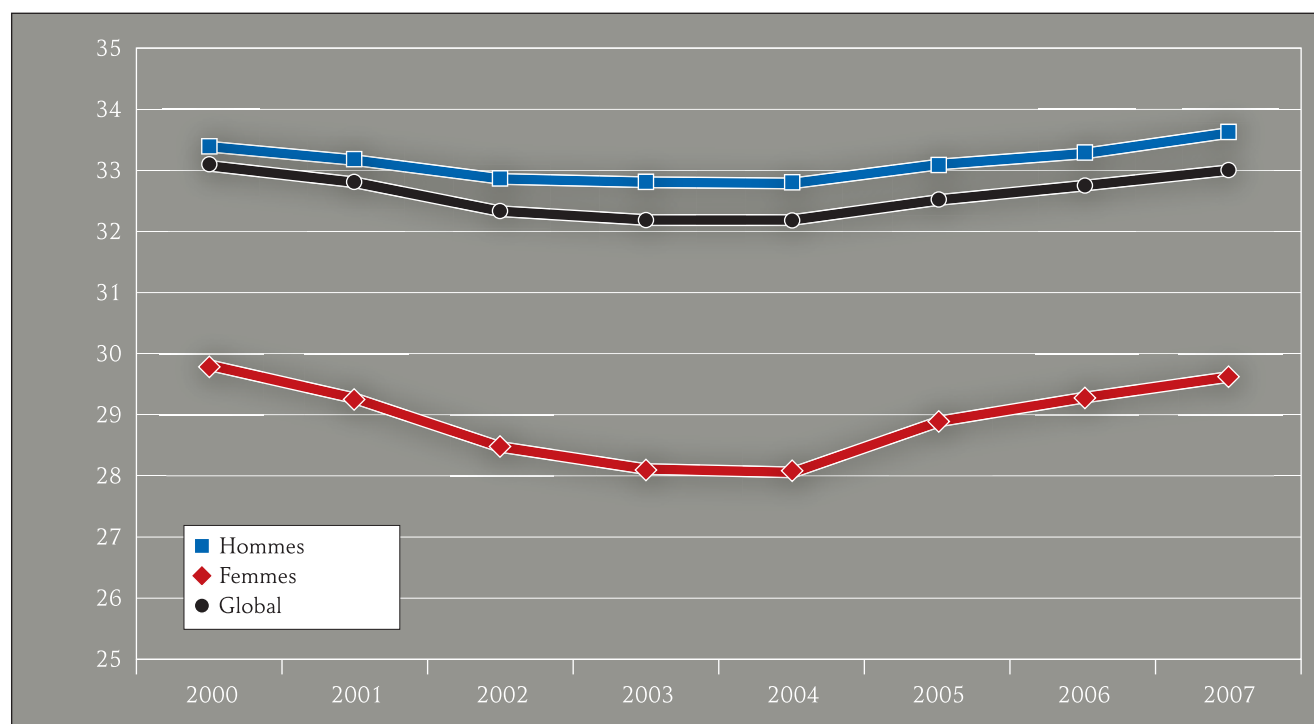
Graphique 8 - Évolution du taux de féminisation par catégorie de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

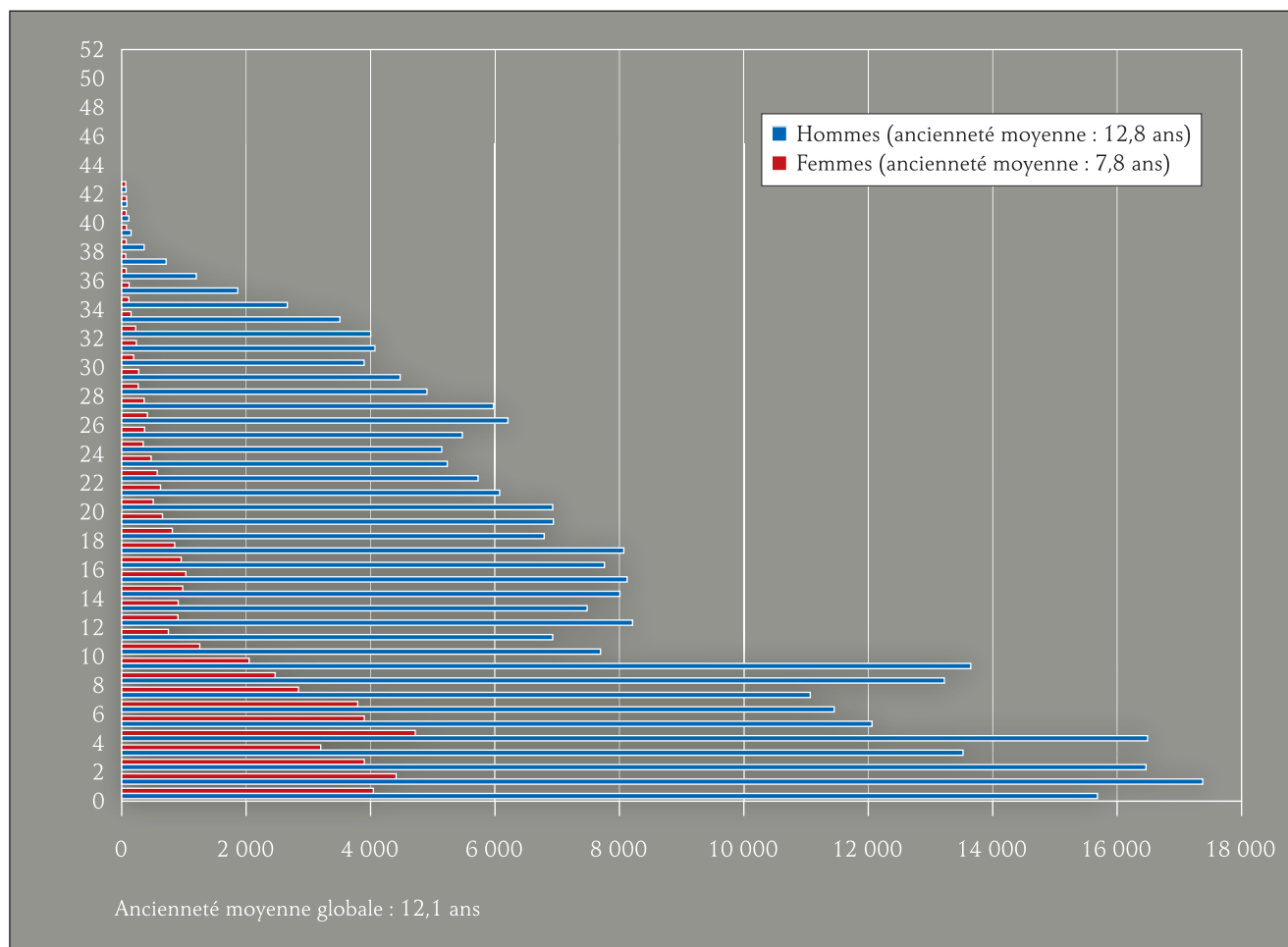
1.5 - ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

Graphique 9 - Évolution de l'âge moyen du personnel militaire de 2000 à 2007



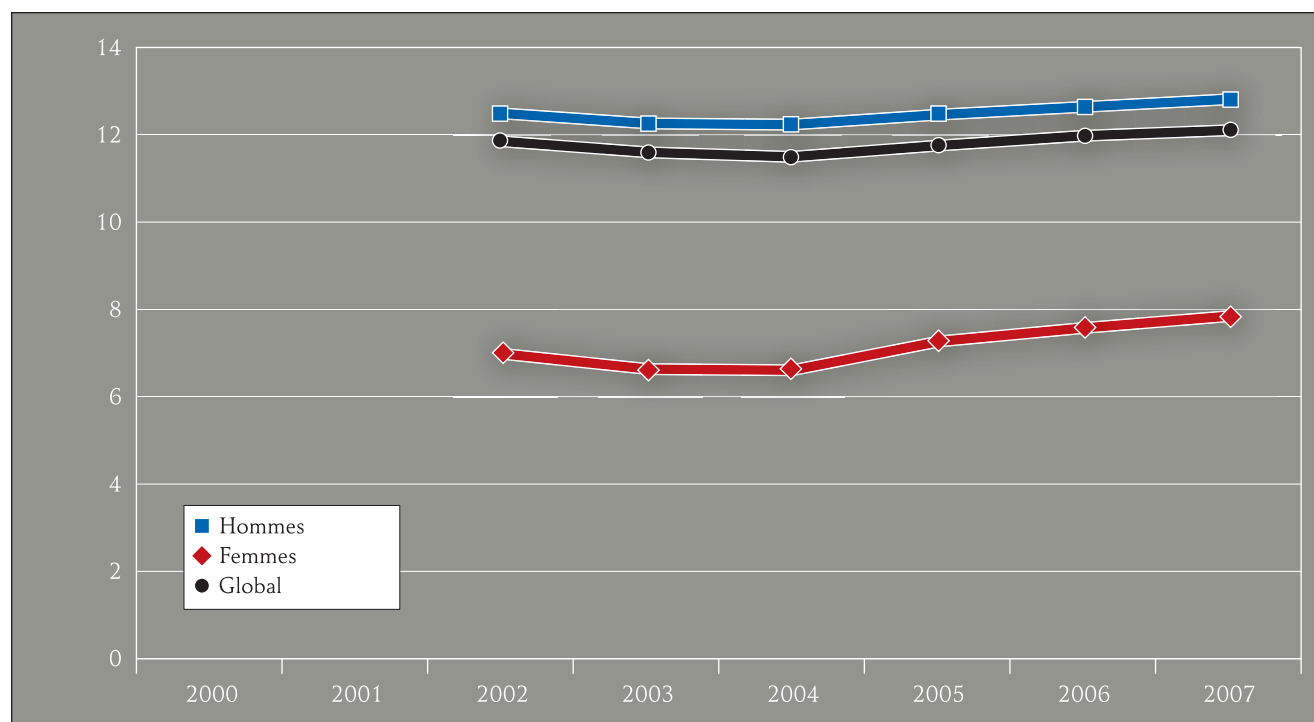
Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

Graphique 10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



Source : ministère de la défense - Bilan social, édition 2007.

Graphique 11 - Évolution de l'ancienneté de service moyenne du personnel militaire de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

2 - RECRUTEMENTS

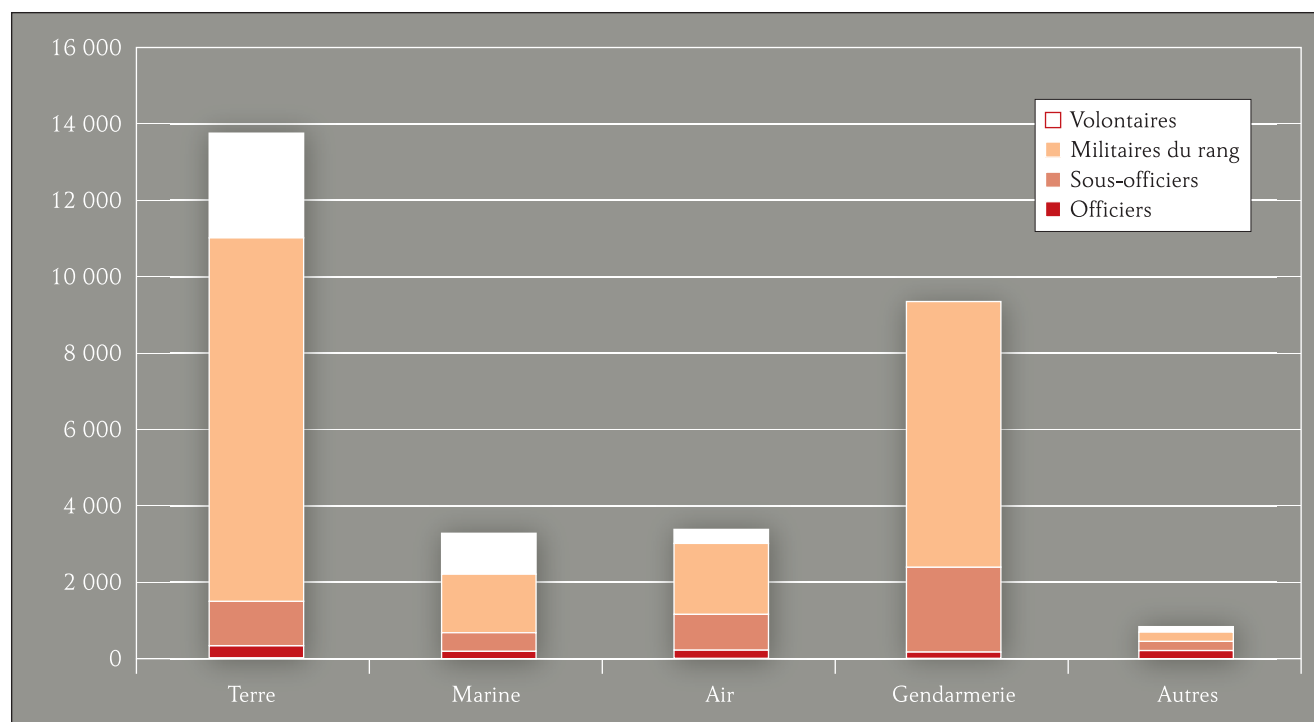
2.1 - RECRUTEMENTS EXTERNES DE MILITAIRES EN 2007

Tableau 3 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes) en 2007

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	341	1 211	9 354	2 784	13 690 (45,1%)
Marine	198	490	1 482	1 085	3 255 (10,7%)
Air	208	892	1 950	295	3 345 (11,0%)
Gendarmerie	70	2 285	—	6 888	9 243 (30,4%)
Autres	284	182	217	161	844 (2,8%)
Total 2007	1 101 (3,6%)	5 060 (16,7%)	13 003 (42,8%)	11 213 (36,9%)	30 377 (100%)
Rappel 2006	1 039	5 835	13 766	10 565	31 205
Rappel 2005	990	5 939	13 815	9 709	30 453
Rappel 2004	1 171	7 642	13 618	8 304	30 735
Rappel 2003	1 706	6 543	17 861	11 834	37 944

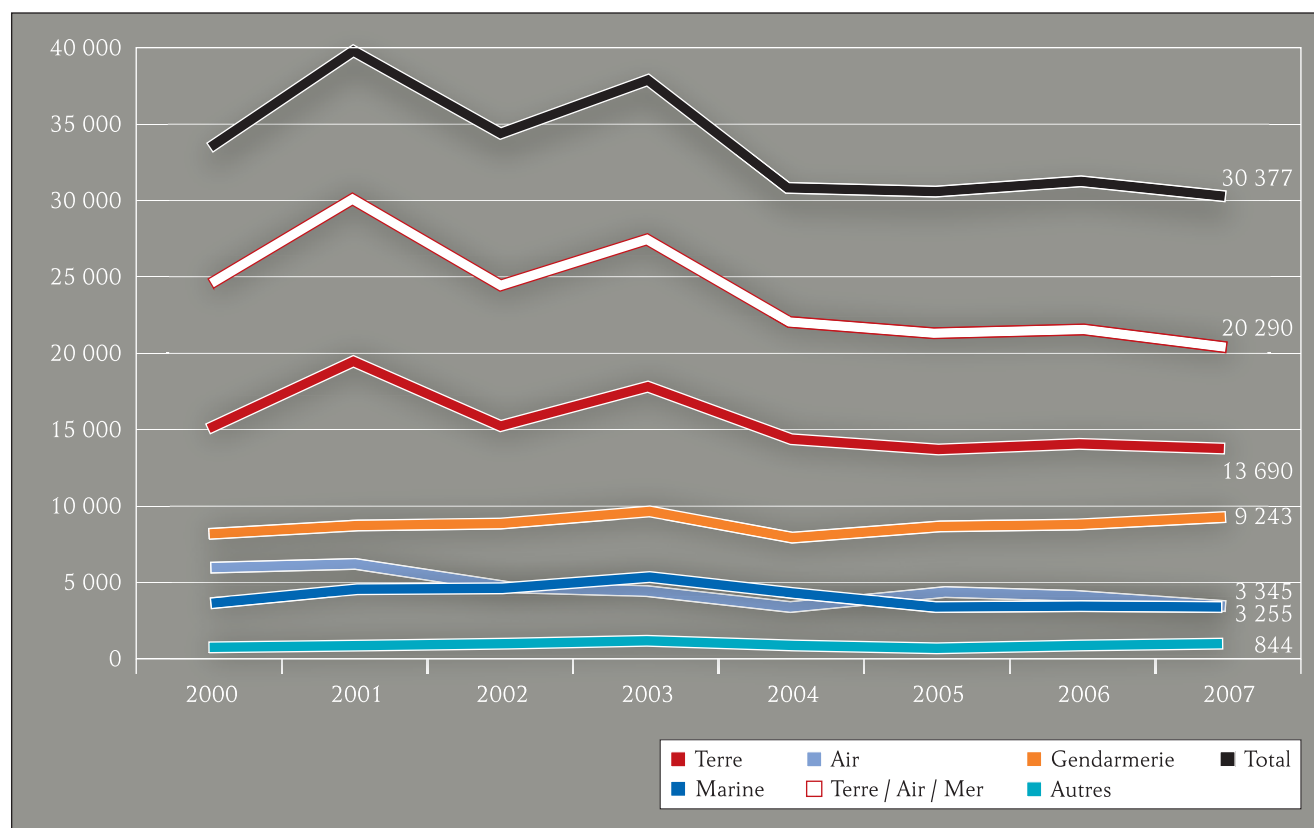
Sources : ministère de la défense - Bilan social : 2007 p.28, 2006 p.26, 2005 p.26, 2004 p.36, 2003 p.32.

Graphique 12 - Recrutements externes de militaires par armée et par catégorie en 2007



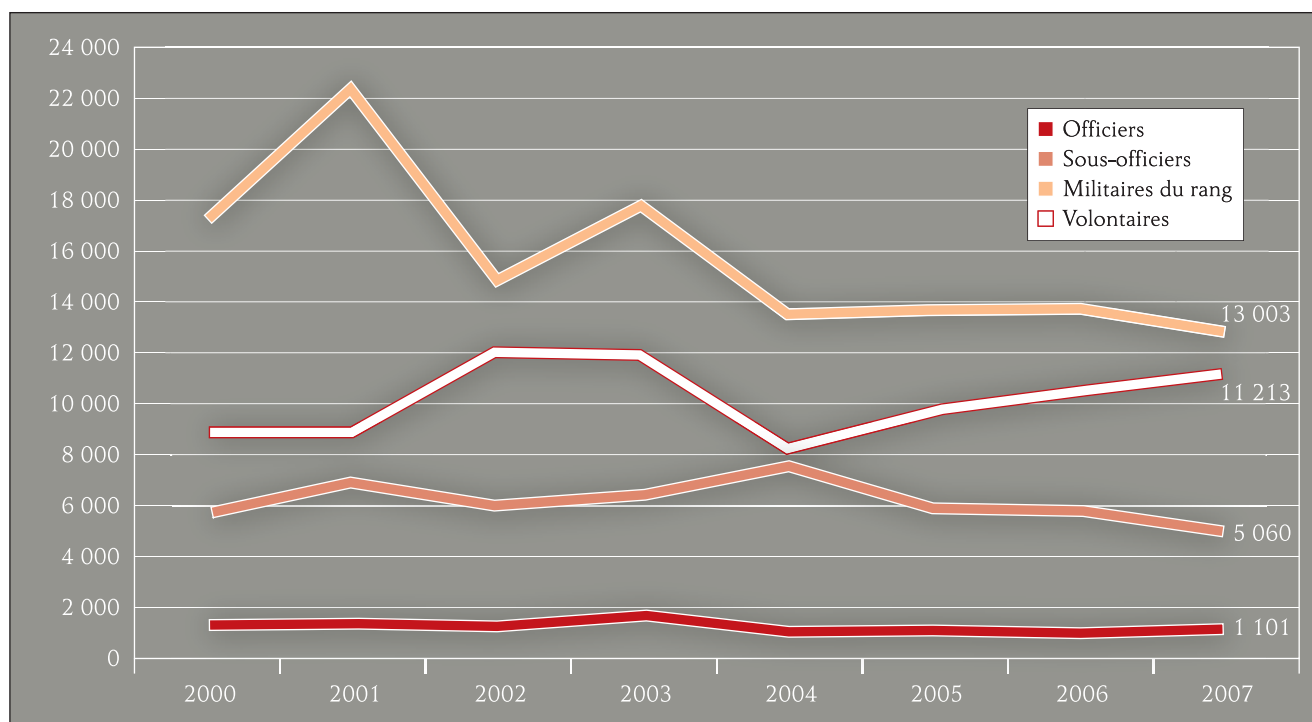
Source : ministère de la défense - Bilan social, édition 2007.

Graphique 13 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par armée de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

Graphique 14 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par catégorie de 2000 à 2007



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007.

2.2 - NOMBRE DE CANDIDATS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

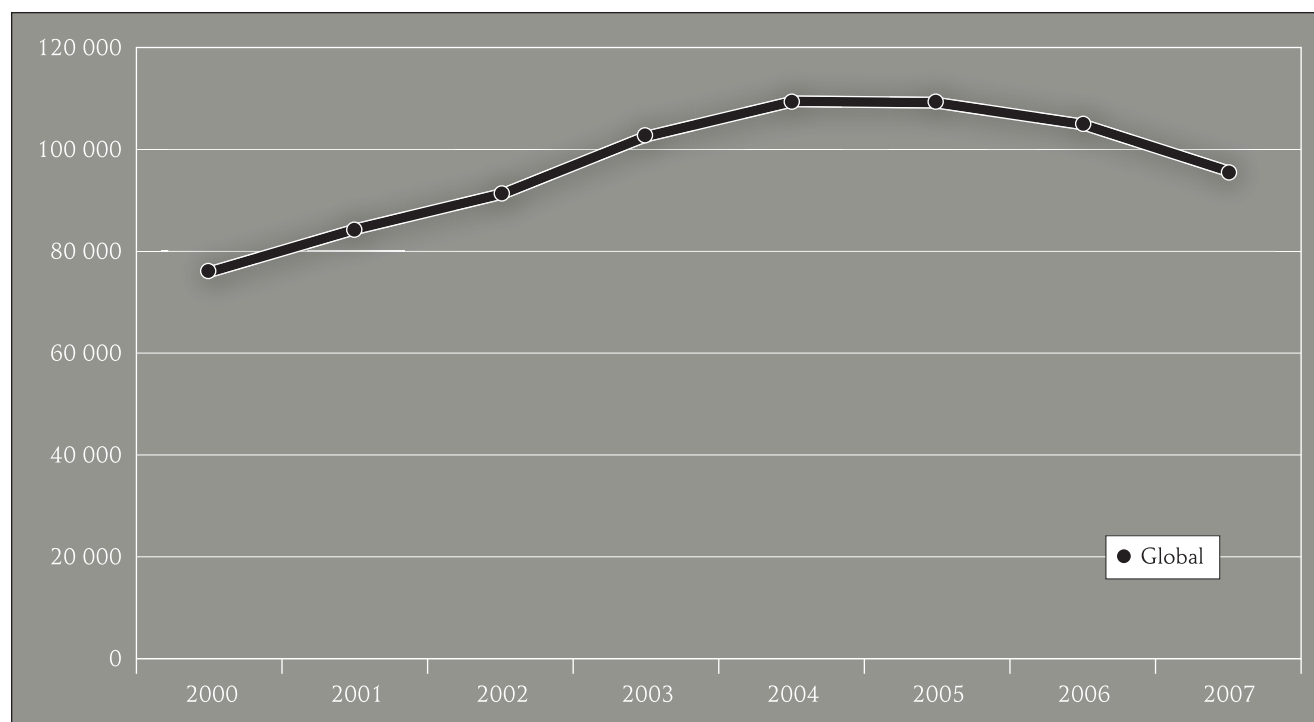
Tableau 4 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Officiers (grandes écoles)	3 376	3 150	3 484	3 621	3 994	4 040	5 297	5 890
Officiers sous contrat	0	4 523	3 813	4 354	3 026	4 006	4 084	2 773
Sous-officiers	32 030	35 735	39 819	47 145	49 509	43 704	40 830	38 018
Militaires du rang	20 745	19 748	20 041	20 241	25 299	31 706	27 456	28 632
Volontaires	19 210	21 409	23 944	27 037	27 457	25 716	27 139	20 605
TOTAL	75 361	84 565	91 101	102 398	109 285	109 172	104 806	95 918

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphiques 15 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2007



Source : tableau 4.

2.3 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE

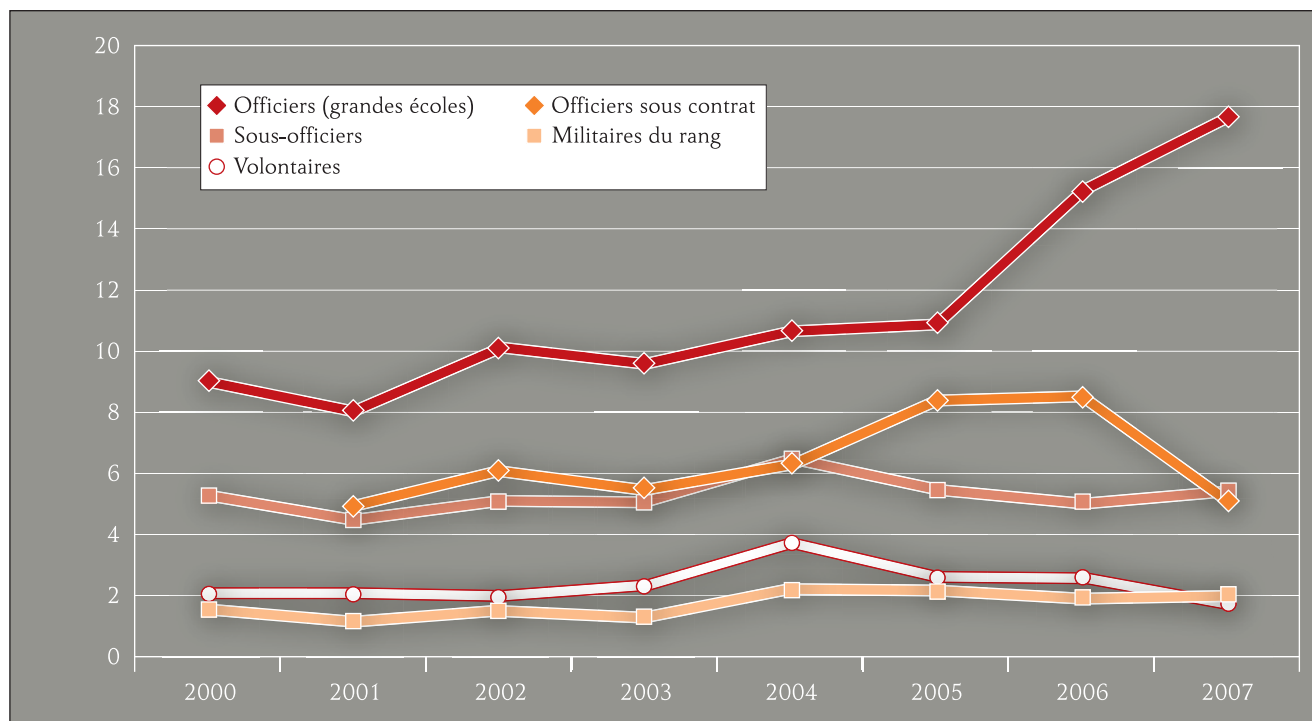
Tableau 5 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8
Officiers sous contrat	—	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	5,6	5,1	5,5
Sous-officiers hors gendarmerie	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0
Volontaires	2,1	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 16 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe, par catégorie hiérarchique, de 2000 à 2007



Source : tableau 5.

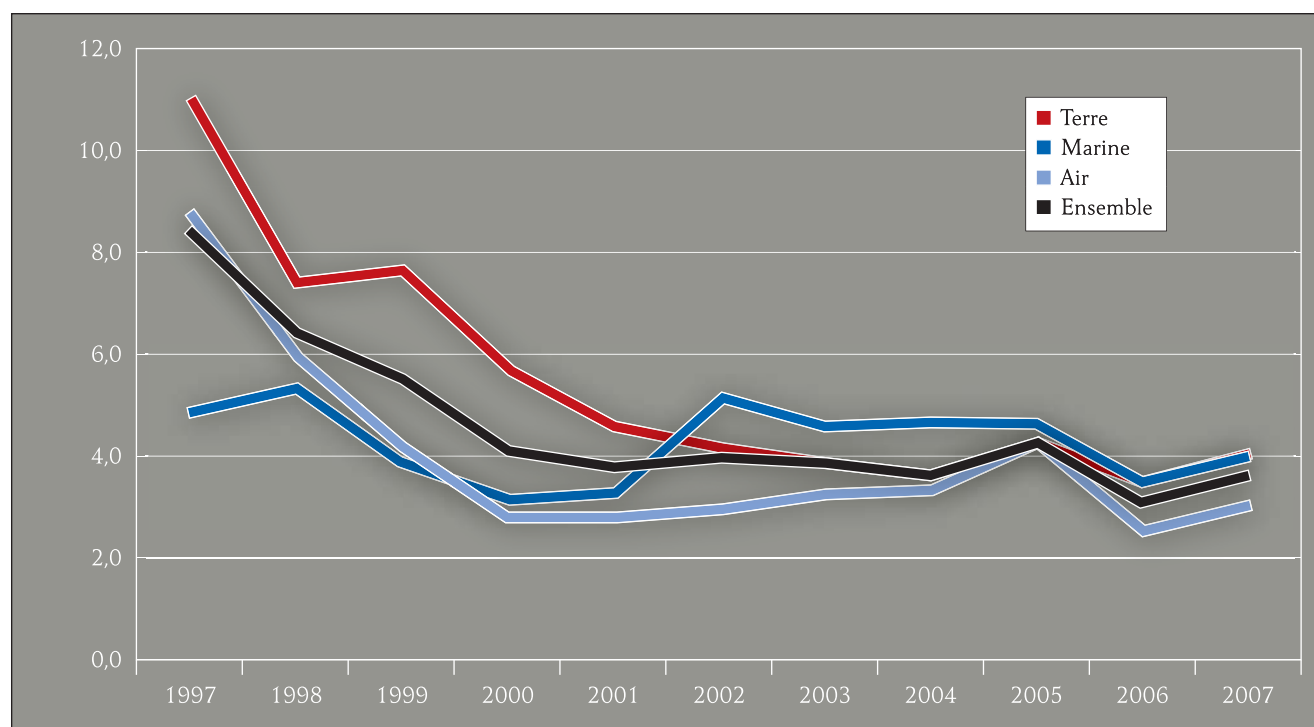
Tableau 6 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe par armée, de 1997 à 2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Armée de terre	11,0	7,5	7,7	5,8	4,7	4,2	3,9	3,6	4,1	3,5	4,0
Marine	4,8	5,3	3,9	3,1	3,2	5,1	4,5	4,7	4,6	3,5	4,0
Armée de l'air	8,8	6,0	4,2	2,9	2,9	3,0	3,3	3,4	4,1	2,6	3,1
Ensemble	8,5	6,4	5,5	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7

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

Champ : terre, marine, air.

Graphique 17 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, par armée, de 1997 à 2007



Source : tableau 6.

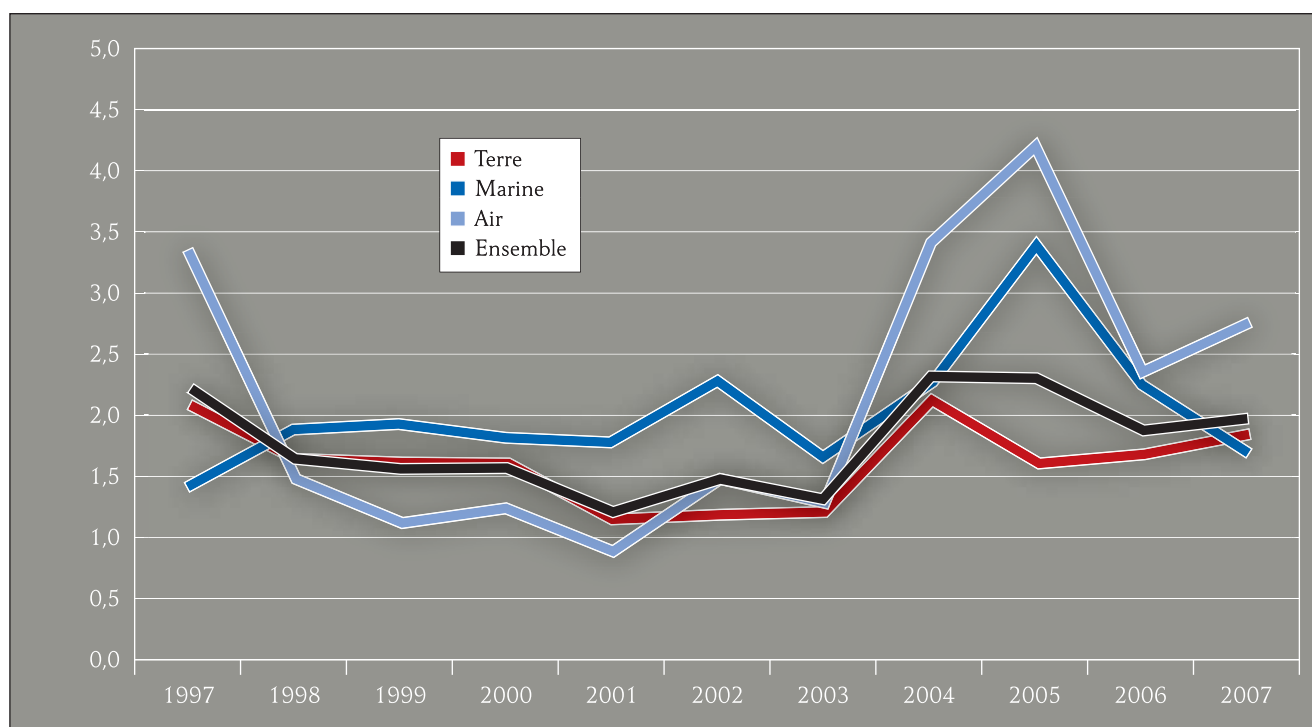
Tableau 7 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe par armée, de 1997 à 2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Armée de terre	2,1	1,6	1,6	1,6	1,2	1,2	1,2	2,1	1,6	1,7	1,8
Marine	1,4	1,9	1,9	1,8	1,8	2,3	1,7	2,3	3,4	2,2	1,7
Armée de l'air	3,4	1,5	1,2	1,2	0,9	1,5	1,3	3,4	4,2	2,4	2,8
Ensemble	2,2	1,6	1,6	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0

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

Champ : terre, marine, air.

Graphique 18 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, par armée, de 1997 à 2007



Source : tableau 7.

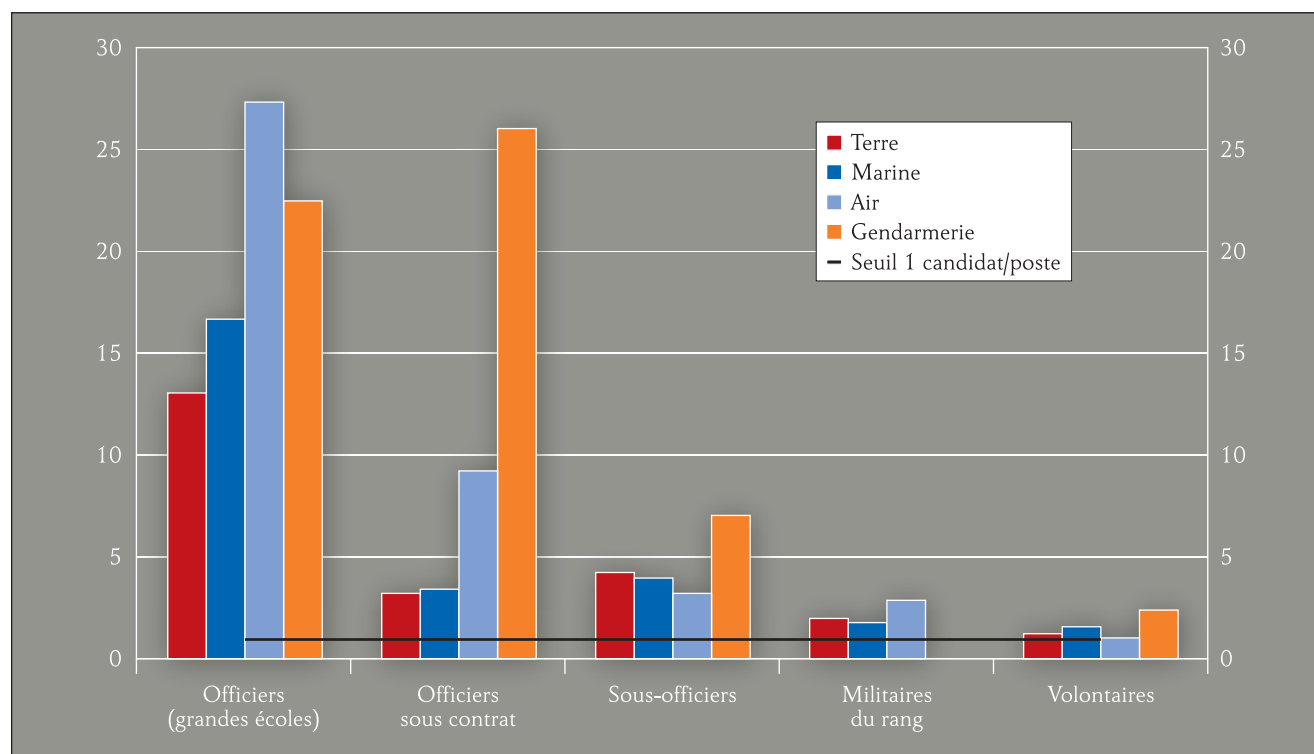
Tableau 8 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2007, par armée et par catégorie hiérarchique

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	12,8	16,5	27,3	22,3
Officiers sous contrat	3,2	3,2	9,1	26,0
Sous-officiers	4,0	4,0	3,1	7,0
Militaires du rang	1,8	1,7	2,8	—
Volontaires	1,1	1,4	1,0	2,3

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 19 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2007, par armée et par catégorie hiérarchique



Source : tableau 8.

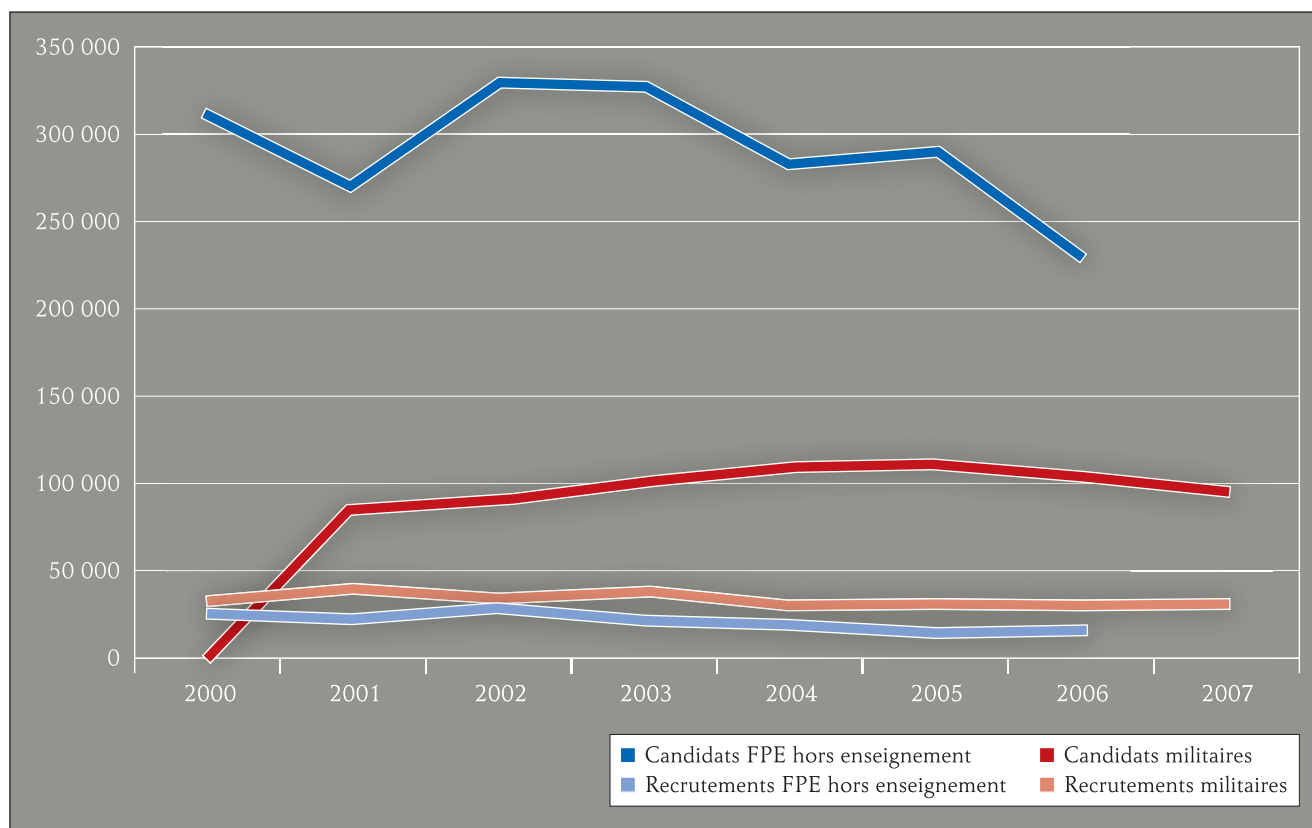
3 - COMPARAISON AVEC LES RECRUTEMENTS DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Tableau 9 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Candidats FPE hors enseignement	312 076	271 230	329 470	326 428	283 981	291 259	230 443	—
Candidats militaires	—	84 565	91 101	102 398	109 285	109 172	104 806	95 918
Recrutements FPE hors enseignement	24 122	22 797	29 322	23 313	19 359	14 397	15 245	—
Recrutements militaires	33 388	39 722	34 268	37 944	30 735	30 453	31 205	30 377

Sources : Militaires : ministère de la défense, bilan social ed. 2000 à 2007 pour les recrutements - Armées et services pour les candidats - Fonctionnaires : DGAFP, Faits et chiffres 2001 à 2007-2008 pour les recrutements - Fichier DGAFP pour les candidats.

Graphique 20 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2007



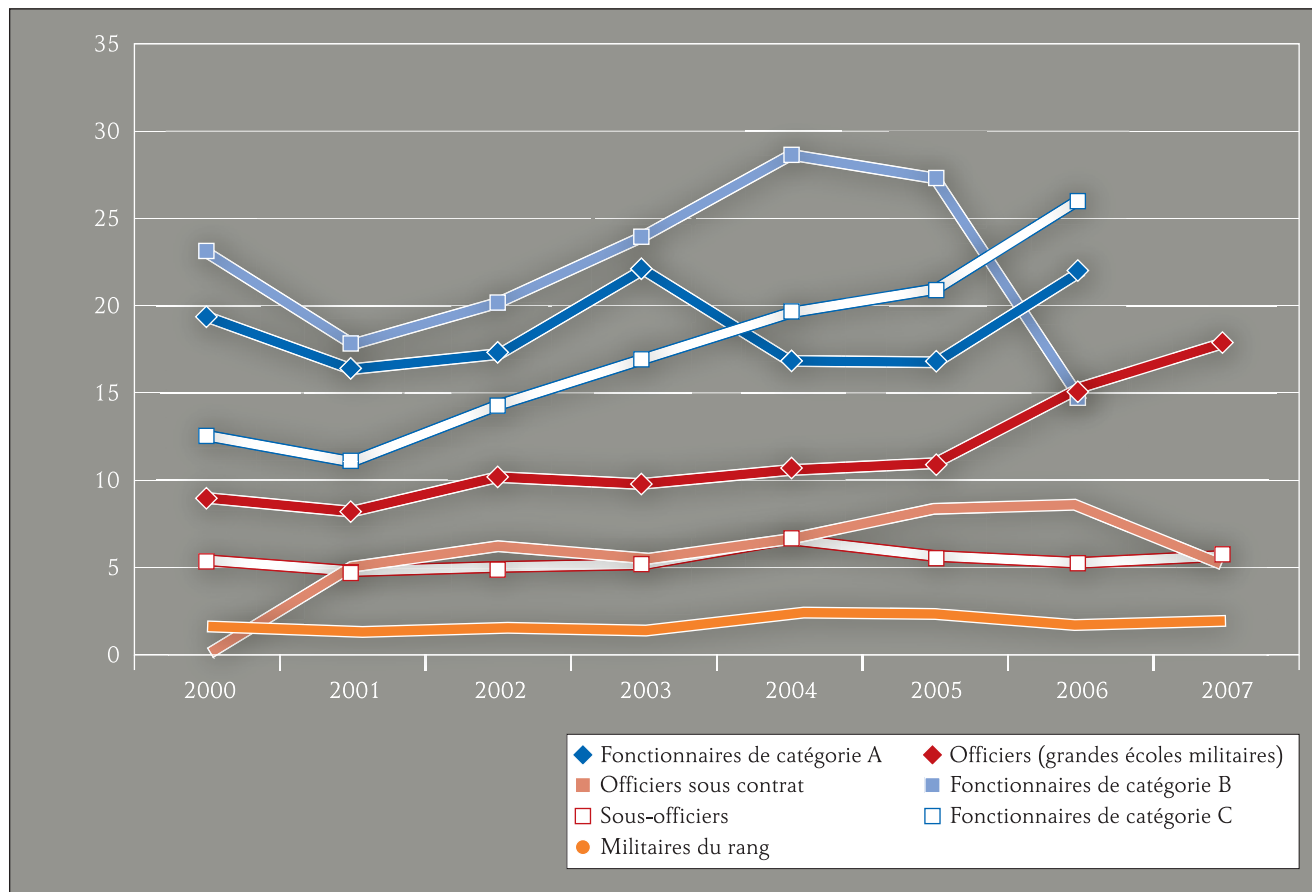
Source : tableau 9.

Tableau 10 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Fonctionnaires de catégorie A hors enseignement	19,2	16,3	17,3	22,0	16,9	16,8	22	—
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8
Officiers sous contrat	—	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1
Fonctionnaires de catégorie B hors enseignement	23,0	17,8	20,1	23,9	28,6	27,3	14,5	—
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	5,6	5,1	5,5
Fonctionnaires de catégorie C hors enseignement	12,5	11,1	14,2	16,9	19,6	20,9	25,8	—
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0

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

Graphique 21 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2007



Source : tableau 10.

Tableau 11 - Nombre de candidats pour certains recrutements externes de fonctionnaires

Nombres de candidats (présents)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ENA	661	729	701	828	793	744	709
ENM	***	***	***	***	***	1 803	***
IRA	2 389	2 480	2 961	2 871	3 774	4 312	3 887
Commissaire de police	978	877	931	1 023	1 138	573	482
Lieutenant de police	2 625	1 732	2 989	3 278	3 497	2 413	1 538
Gardien de la paix	26 870	21 690	20 821	30 849	34 407	49 661	21 056
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	1 341	***	702	***	***	***	***
Surveillant pénitentiaire	10 481	9 353	8 164	32 403	26 449	11 720	11 798
Inspecteur des douanes	2 439	2 127	1 762	1 937	2 248	2 294	2 224
Contrôleur des douanes	6 938	5 034	4 481	5 283	8 435	6 153	5 409
Agent de constatation des douanes	15 406	11 373	12 723	14 319	12 633	19 986	9 131
Inspecteur des impôts	4 060	3 280	3 296	3 714	4 746	4 442	3 630
Contrôleur des impôts	11 063	9 797	11 524	11 250	14 107	9 968	13 241
Agent de constatation des impôts	10 751	10 553	12 510	10 697	12 051	9 589	9 131
Secrétaire administratif	41 625	41 952	34 308	35 166	29 075	27 733	20 408
Adjoint administratif	57 904	48 836	80 523	72 836	55 671	46 710	35 965
Ingénieur des travaux publics de l'État	***	***	7 213	6 416	6 939	8 353	8 743
Technicien supérieur de l'équipement	***	***	2 173	2 173	2 695	2 695	1 412
Contrôleur des TPE	1 074	884	1 021	1 085	995	770	***
Agent d'exploitation des TPE	11 206	12 487	12 487	7 855	***	***	***
Professeur agrégé 2 nd degré	17 563	17 413	15 222	15 323	16 103	15 762	15 084
Professeur certifié et assimilé	77 963	75 267	69 806	66 634	69 213	64 462	60 815

Source : fichier DGAFP.

Tableau 12 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ENA	9,0	9,8	10,1	14,0	15,5	13,7	13,1
ENM	***	***	***	***	***	8,0	***
IRA	6,1	5,9	6,9	6,7	9,2	9,1	8,5
Commissaire de police	28,8	21,9	20,2	24,4	42,1	14,0	15,5
Lieutenant de police	9,0	7,5	6,8	17,8	48,6	36,0	27,0
Gardien de la paix	6,8	5,0	4,0	7,2	9,2	14,7	8,2
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	24,8	***	7,8	***	***	***	***
Surveillant pénitentiaire	7,9	8,5	9,0	15,7	20,5	12,7	11,9
Inspecteur des douanes	48,8	50,6	28,4	45,0	45,9	39,6	35,9
Contrôleur des douanes	51,7	42,3	32,0	47,6	61,6	29,9	34,2
Agent de constatation des douanes	72,3	38,4	71,9	45,6	28,4	97,0	50,6
Inspecteur des impôts	14,3	9,4	13,3	14,8	15,5	13,5	12,2
Contrôleur des impôts	38,4	35,4	51,4	35,9	35,0	37,8	37,9
Agent de constatation des impôts	14,5	16,6	45,7	33,0	23,0	19,3	18,9
Secrétaire administratif	36,1	41,6	33,6	41,5	57,6	52,4	33,3
Adjoint administratif	31,9	32,9	40,5	40,5	60,6	44,5	39,7
Ingénieur des travaux publics de l'État	***	***	32,3	50,9	37,9	61,9	87,4
Technicien supérieur de l'équipement	***	***	11,6	11,6	18,0	18,0	15,3
Contrôleur des TPE	16,5	11,5	8,0	10,3	14,2	13,1	***
Agent d'exploitation des TPE	21,0	28,8	22,9	18,0	***	***	***
Professeur agrégé 2 nd degré	9,1	8,8	7,4	7,4	9,2	8,2	10,5
Professeur certifié et assimilé	7,1	6,1	4,9	4,6	6,8	5,7	7,3

Source : fichier DGAFP.

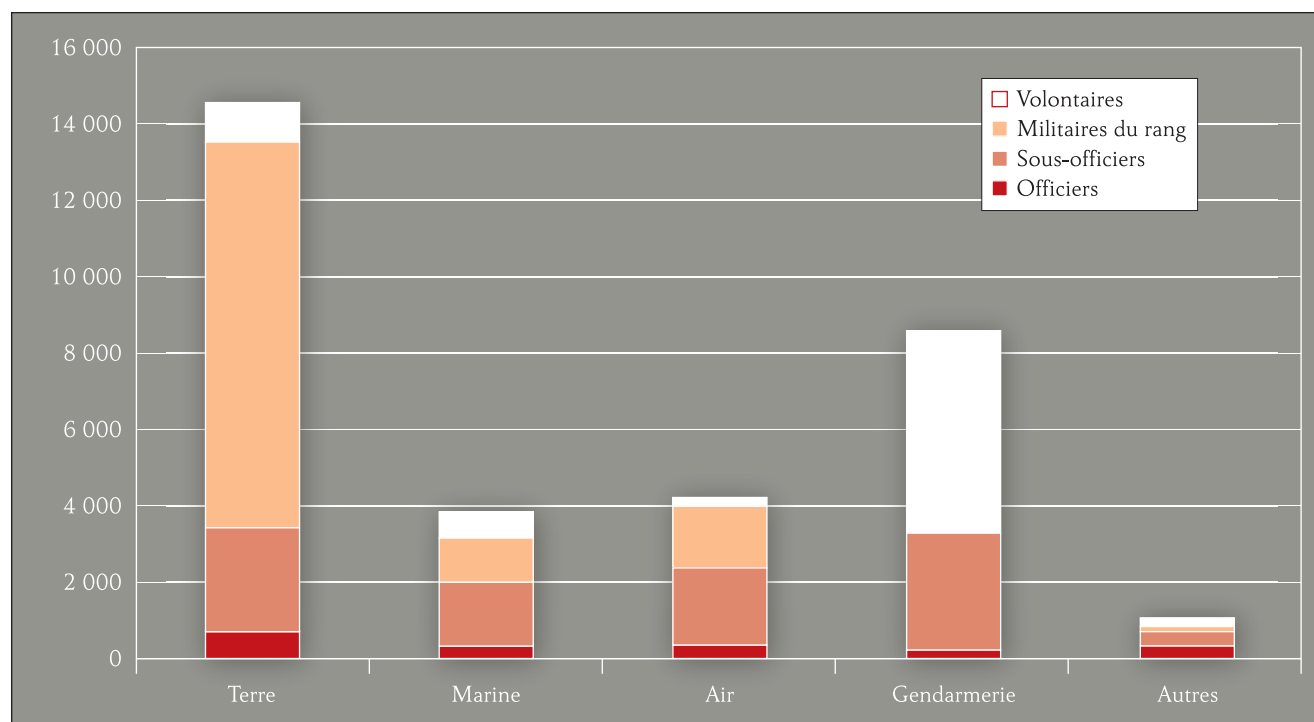
4 - DÉPARTS

Tableau 13 - Ensemble des départs par catégorie et par armée en 2007

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	708	2 704	10 115	1 033	14 560 (45,1%)
Marine	350	1 656	1 113	710	3 829 (11,9%)
Air	382	1 915	1 724	263	4 284 (13,3%)
Gendarmerie	204	3 033	—	5 304	8 541 (26,5%)
Autres	367	322	180	174	1 043 (3,2%)
Total 2007	2 011 (6,2%)	9 630 (29,9%)	13 132 (40,7%)	7 484 (23,2%)	32 257 (100%)
Rappel 2006	1 765	8 530	13 174	7 562	31 031
Rappel 2005	1 606	9 239	11 357	6 991	29 193
Rappel 2004	1 640	9 131	11 670	6 180	28 621
Rappel 2003	1 753	10 952	11 693	5 742	30 140

Source : ministère de la défense - Bilan social éditions 2003 à 2007, corrigé des données 2007 des volontaires de l'armée de terre.

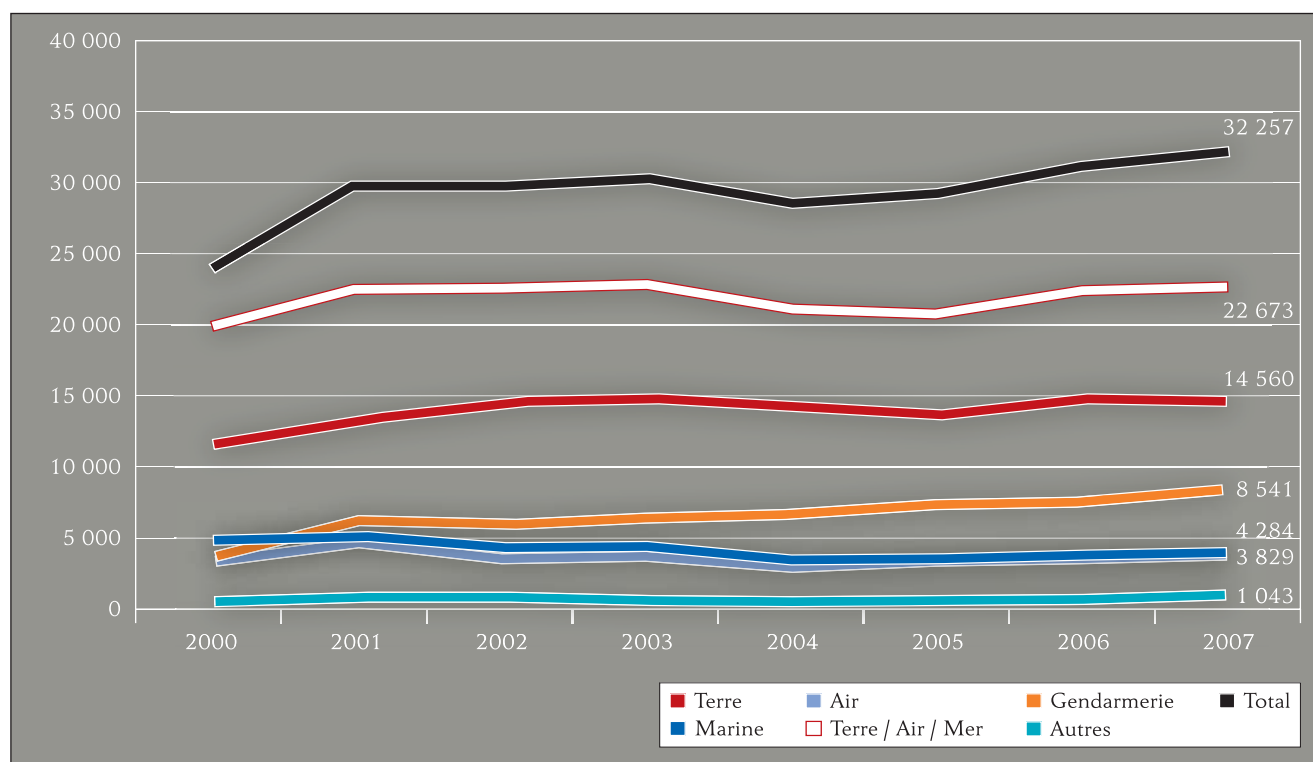
Champ : personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire. Décès compris.

Graphique 22 - Départs de militaires par armée et par catégorie en 2007

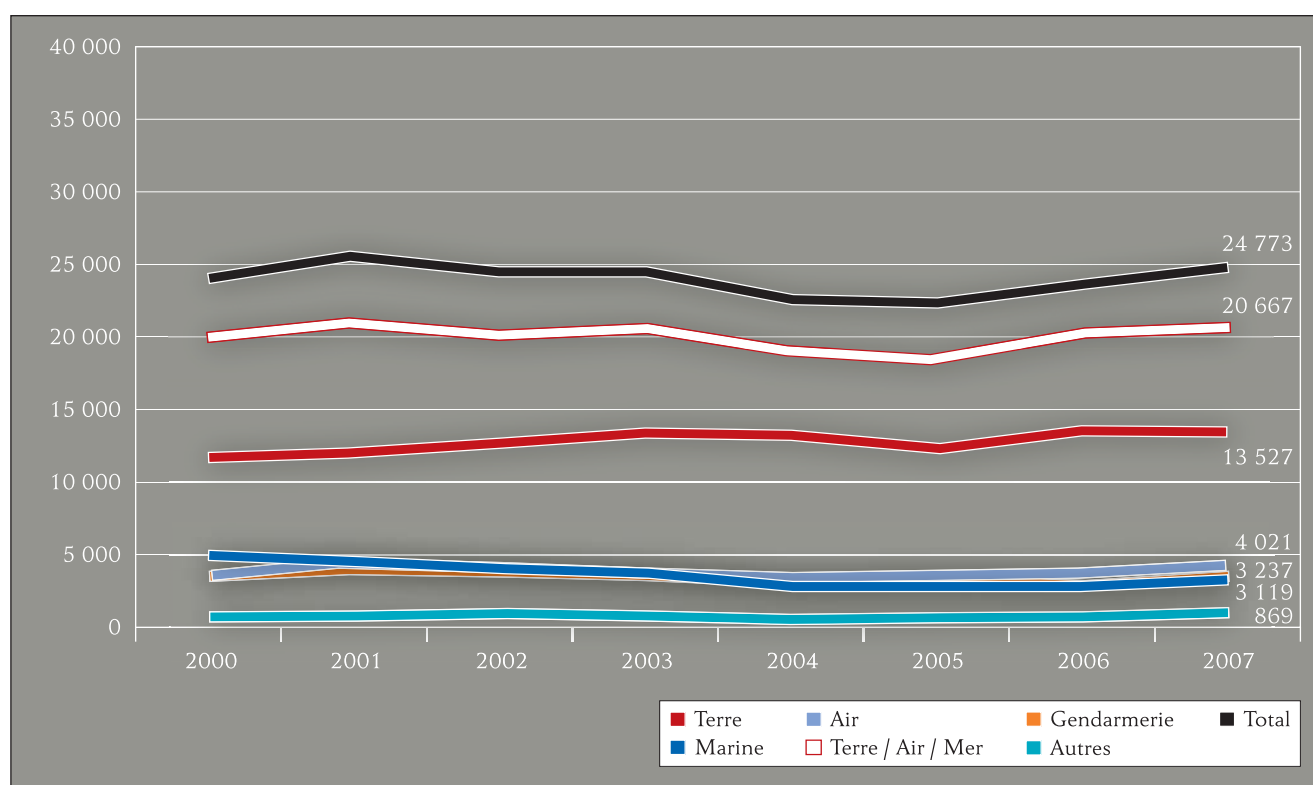
Source : ministère de la défense - Bilan social édition 2007, corrigé des données des volontaires de l'armée de terre.

Graphiques 23 - Évolution du nombre de départs de militaires par armée de 2000 à 2007

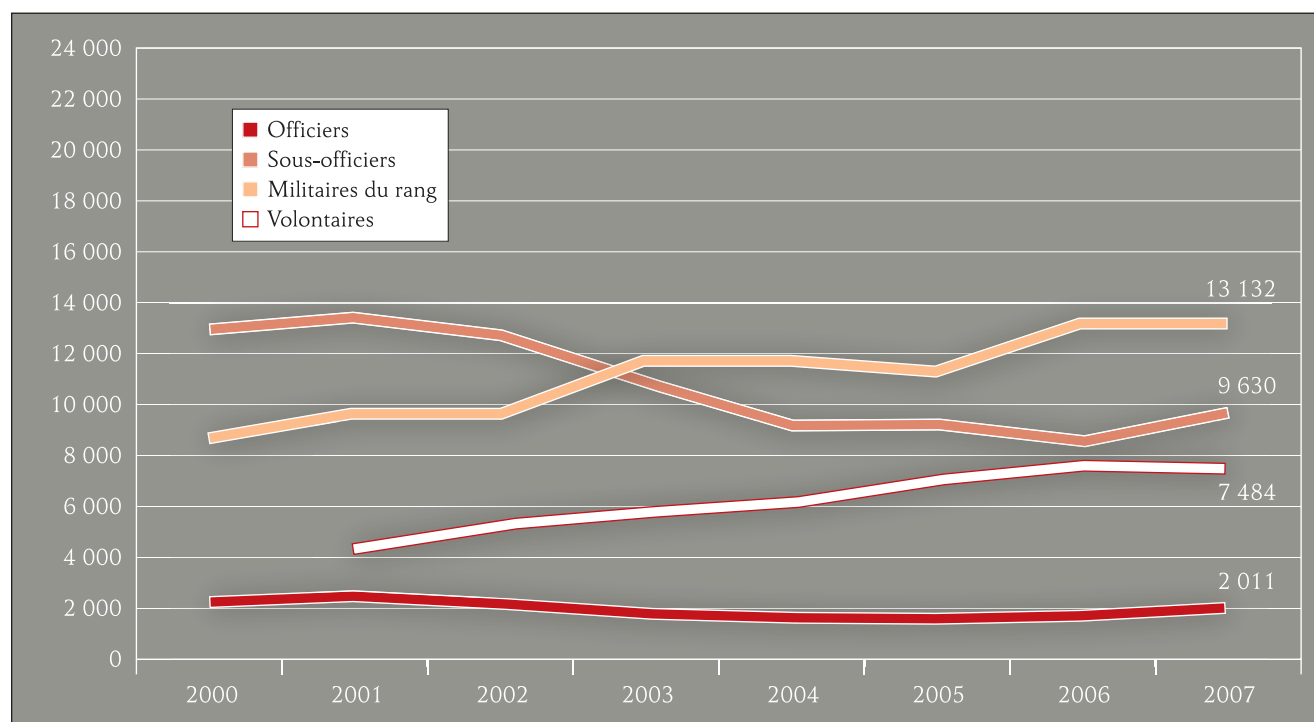
Départs par armée



Départs par armée (hors volontaires)



Graphique 24 - Évolution du nombre de départs de militaires par catégorie de 2000 à 2007



Sources : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2000 à 2007 corrigé des données des volontaires de l'armée de terre.

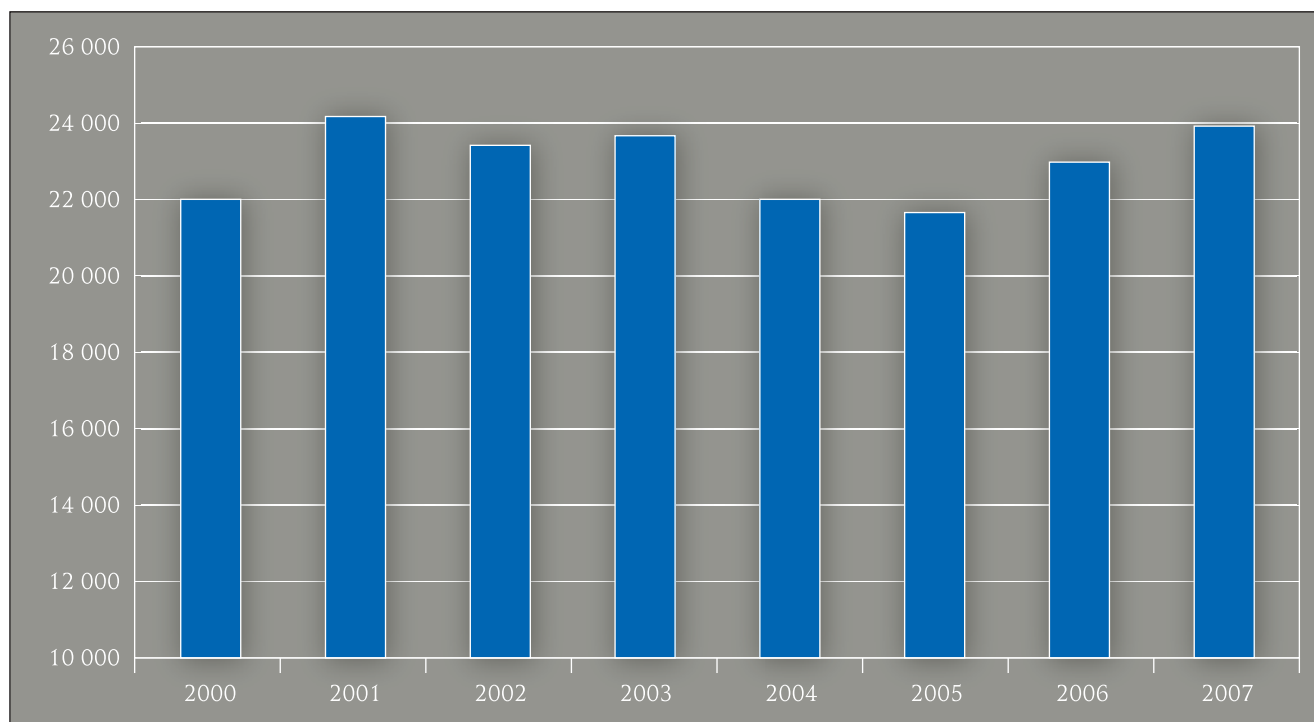
Tableau 14 - Évolution des départs des militaires des armées et de la gendarmerie de 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Officiers	1 846	1 806	1 734	1 385	1 351	1 381	1 504	1 634
Sous-officiers	12 387	12 778	12 134	10 621	8 929	8 949	8 337	9 230
Militaires du rang	7 719	9 462	9 466	11 518	11 652	11 278	13 054	12 952
Volontaires	—	4 166	5 141	5 537	6 088	6 855	7 393	6 273
Total	21 952	28 212	28 475	29 061	28 020	28 463	30 288	30 089
Total en % de l'effectif	7,2%	8,8%	8,7%	8,7%	8,3%	8,6%	9,0%	9,0%
Total hors volontaires	21 952	24 046	23 334	23 524	21 932	21 608	22 895	23 816

Source : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective, historique des départs de militaires de 1997 à 2007.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. Ensemble des départs.

Graphique 25 - Évolution des départs des militaires des armées et de la gendarmerie de 2000 à 2007 (hors volontaires)



Source : tableau 14.

Tableau 15 - Évolution du nombre des départs spontanés de militaires de 2000 à 2007

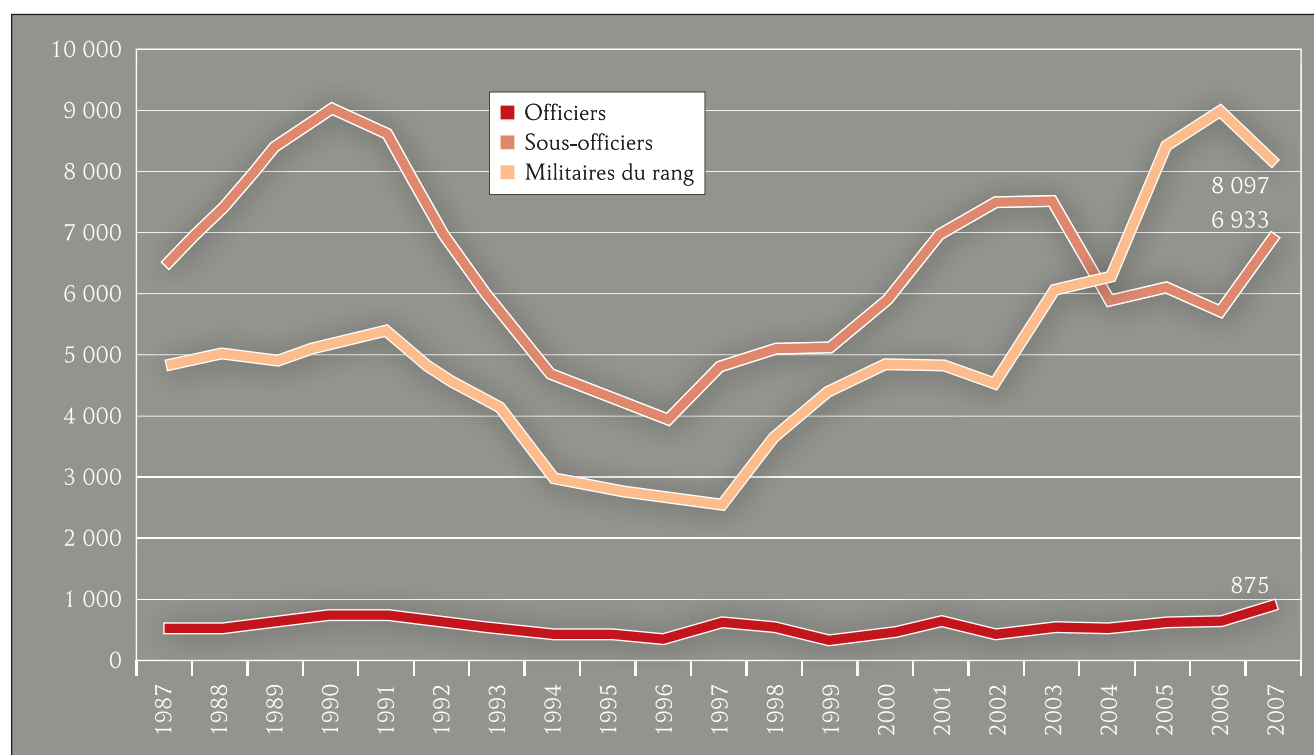
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Officiers	439	631	462	512	495	594	634	875
Sous-officiers	5 875	6 980	7 584	7 501	5 873	6 051	5 679	6 933
Militaires du rang	4 797	4 819	4 532	6 115	6 262	8 422	8 984	8 097

Source : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective, historique des départs de militaires.

Champ : militaires à solde mensuelle - Terre, marine, air, gendarmerie.

Lecture : les départs spontanés sont les départs qui résultent d'une démarche volontaire de l'intéressé sans que l'administration ne le contraigne ni ne l'aide au départ. En sont notamment exclus : les départs par limite d'âge, par inaptitude, par refus de l'administration de renouveler un contrat ainsi que les départs consécutifs à un congé de reconversion.

Graphique 26 - Évolution du nombre des départs spontanés de militaires de 1987 à 2007



Source : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective, historique des départs de militaires.

Tableau 16 - Taux des départs spontanés par rapport à l'effectif ; comparaison entre les armées françaises et britanniques

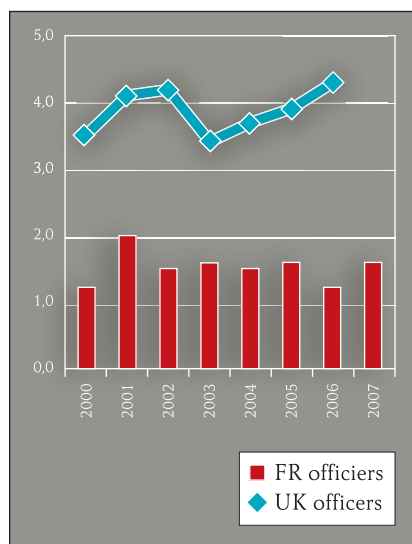
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Terre	FR officers	1,2	2,0	1,5	1,6	1,5	1,6	1,2	1,6
	UK officers	3,5	4,1	4,2	3,4	3,7	3,9	4,3	—
	FR sous-officiers	4,0	4,9	5,6	5,2	4,0	4,0	3,0	3,5
	FR MDR	6,4	4,7	5,4	6,3	7,3	9,7	9,9	8,6
	UK other ranks	6,4	6,4	6,0	5,5	5,3	5,7	5,5	—
Marine	FR officers	1,1	1,4	1,6	1,6	1,8	2,1	2,5	3,9
	UK officers	3,6	2,6	3,5	2,6	2,5	2,5	2,8	3,1
	FR sous-officiers	3,3	4,4	4,3	4,9	3,2	3,6	3,2	4,0
	FR MDR	13,1	14,8	9,2	12,9	8,4	7,7	9,6	9,1
	UK other ranks	5,2	4,2	6,4	5,3	5,7	6,3	6,0	6,3
Air	FR officers	1,9	2,2	1,1	1,7	1,5	2,4	2,6	3,3
	UK officers	2,2	2,5	2,9	2,1	2,1	2,4	2,5	2,9
	FR sous-officiers	2,8	3,4	4,5	4,4	3,9	3,9	4,2	4,9
	FR MDR	3,1	6,9	2,9	5,6	4,0	7,6	9,5	10,4
	UK other ranks	4,2	4,2	4,4	3,9	3,7	3,8	4,8	4,6

Sources : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective, historique des départs de 1997 à 2007 - DASA, UK Regular Forces outflow from trained strength to civil life, July 2008.

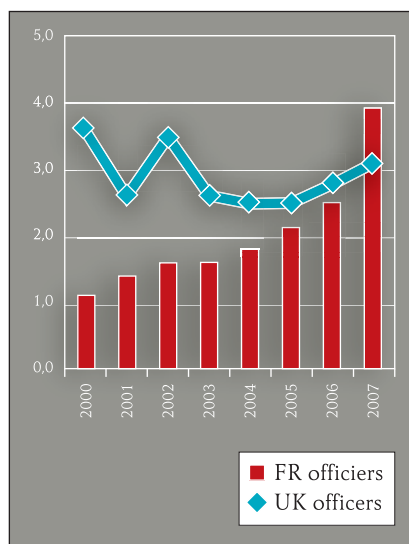
Champ : militaires à solde mensuelle hors volontaires (France) - Tous militaires hors période de formation initiale (Royaume-Uni).

Graphiques 27 - Évolution du taux de départs spontanés des officiers de 2000 à 2007

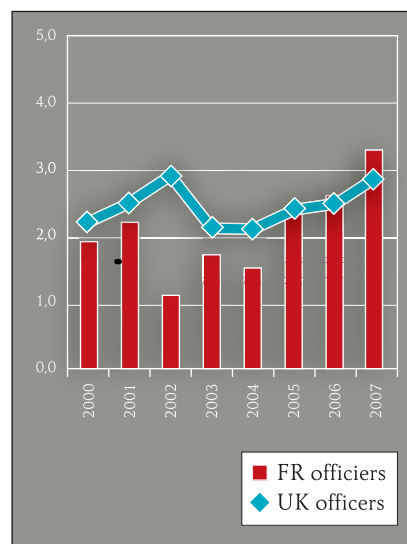
Taux départs spontanés - Terre



Taux départs spontanés - Marine

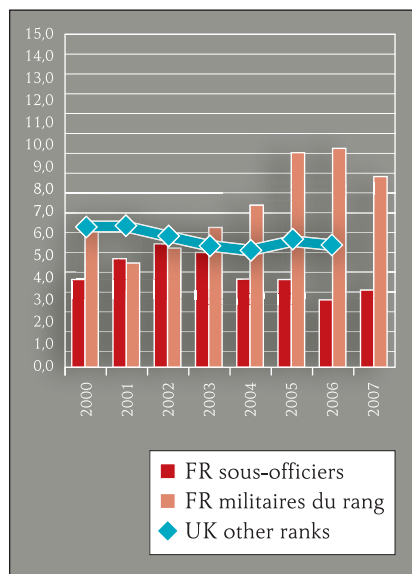


Taux départs spontanés - Air

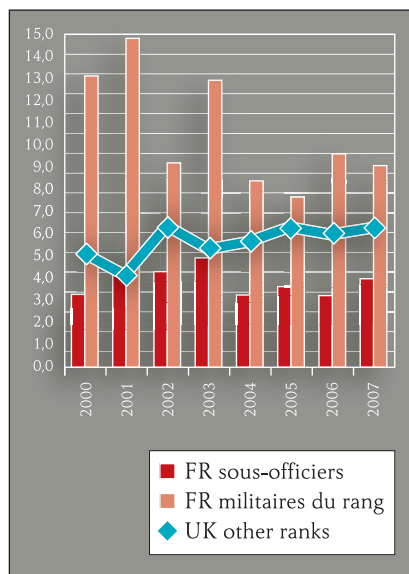


Graphiques 28 - Évolution du taux de départs spontanés sous-officiers et militaires du rang de 2000 à 2007

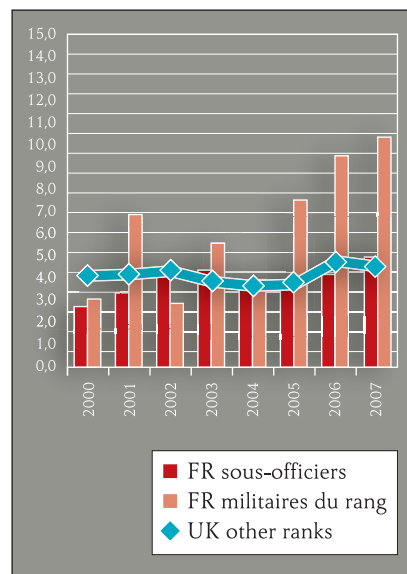
Taux départs spontanés - Terre



Taux départs spontanés - Marine



Taux départs spontanés - Air



Source : tableau 16.

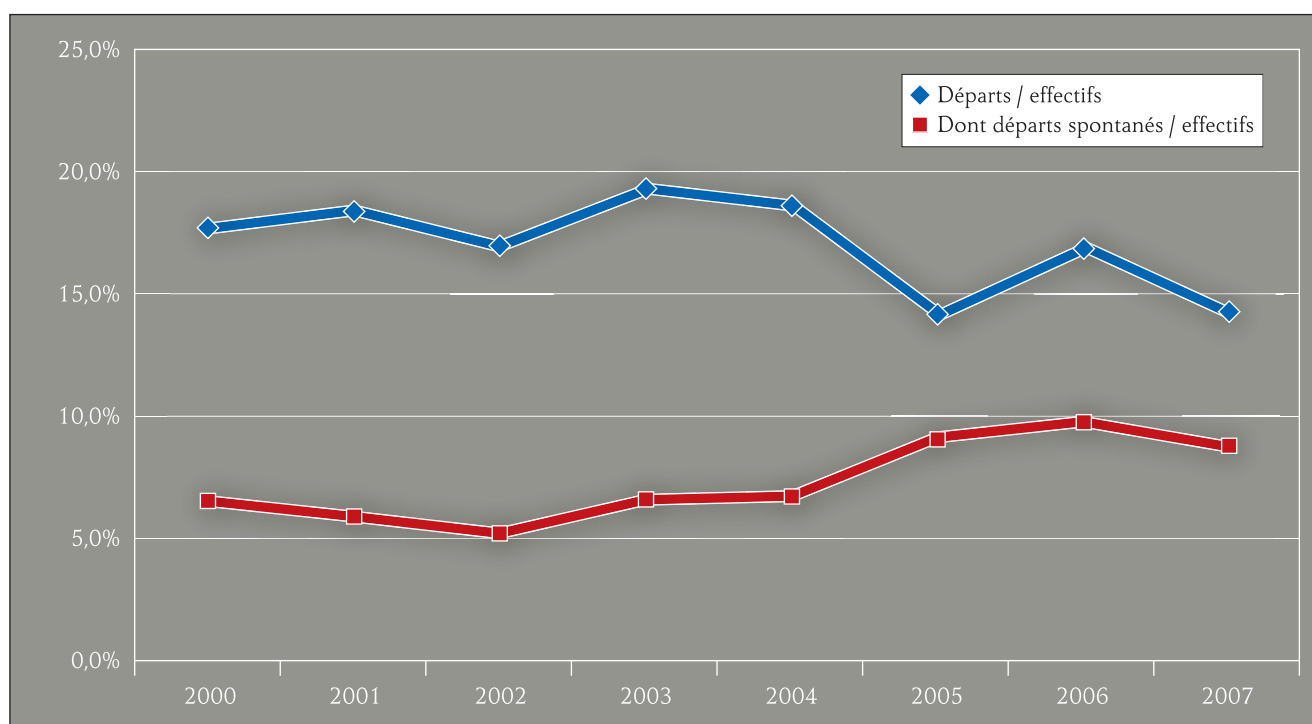
Tableau 17 - Taux de départs spontanés des militaires du rang de 2000 à 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Départs/effectifs	17,8%	18,4%	17,0%	19,4%	18,7%	14,3%	16,9%	14,3%
dont départs spontanés/effectifs	6,5%	6,0%	5,2%	6,7%	6,8%	9,1%	9,8%	8,9%

Source : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective, historique des départs de militaires, éditions successives.

Champ : militaires du rang (hors volontaires) - Terre, marine, air.

Graphique 29 - Taux de départs spontanés des militaires du rang de 2000 à 2007



Source : tableau 17.

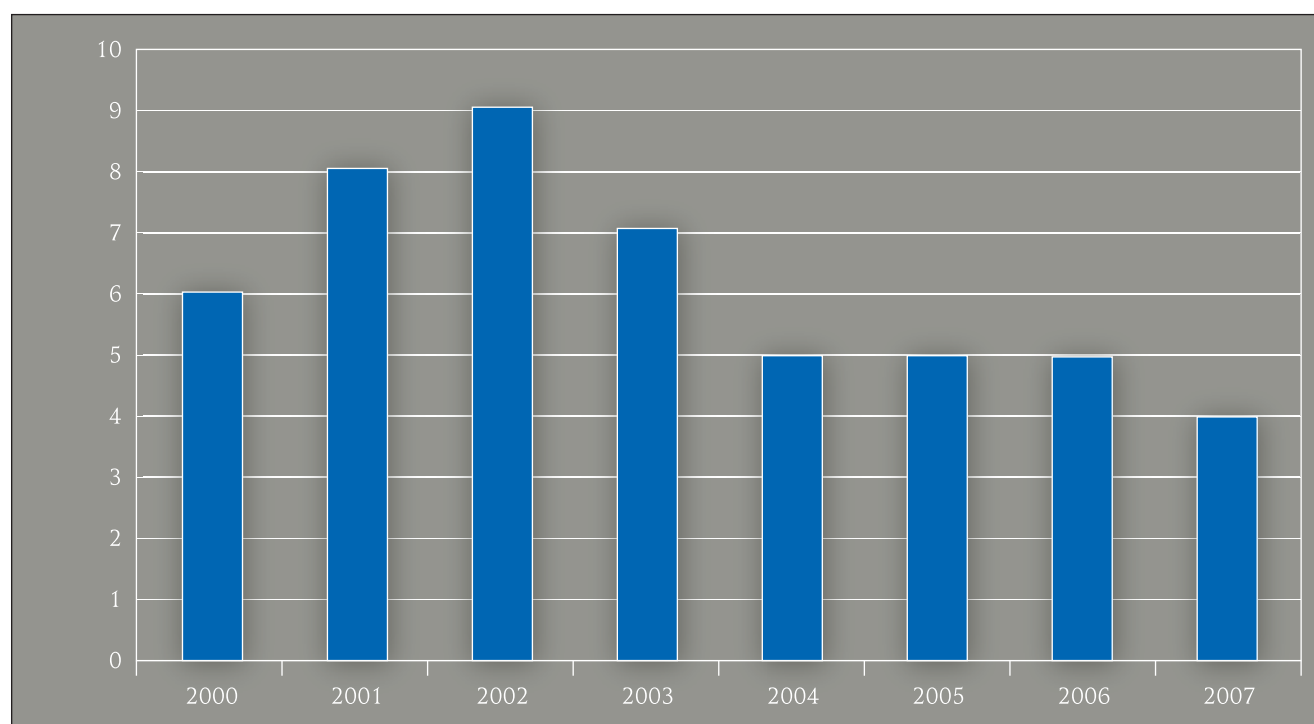
Tableau 18 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang (départs spontanés)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Terre+marine+air	5	6	7	6	5	4	4	4
Armée de terre seule	6	8	9	7	5	5	5	4

Source : Source : DRH-MD, sous-direction des études et de la prospective, historique des départs de militaires, éditions successives.

Champ : militaires du rang (hors volontaires) - Départs spontanés.

Graphique 30 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l'armée de terre (départs spontanés)



Source : tableau 18.

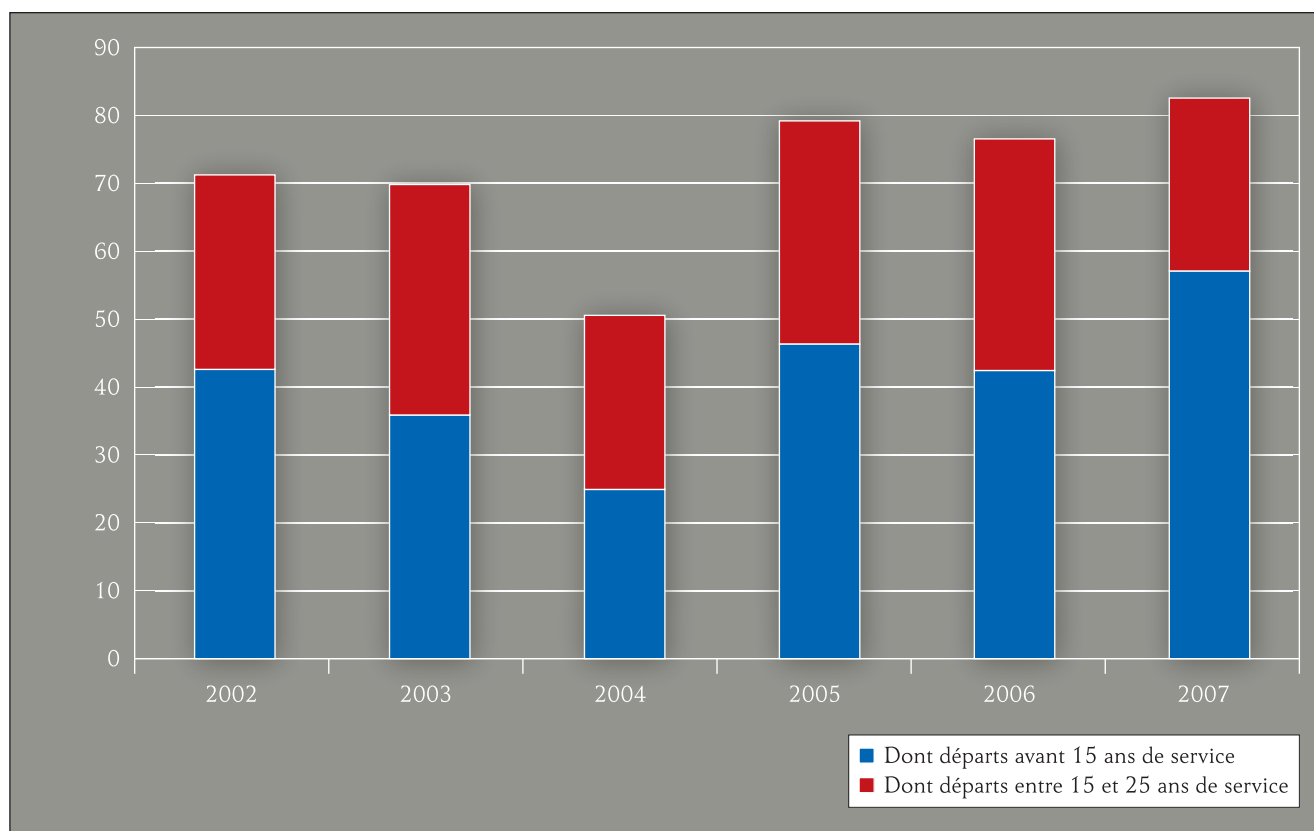
Tableau 19 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Départs avant 25 ans de service	71	69	50	79	76	82
Dont départs avant 15 ans de service	42	36	25	46	42	57
Dont départs entre 15 et 25 ans de service	29	33	25	33	34	25

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

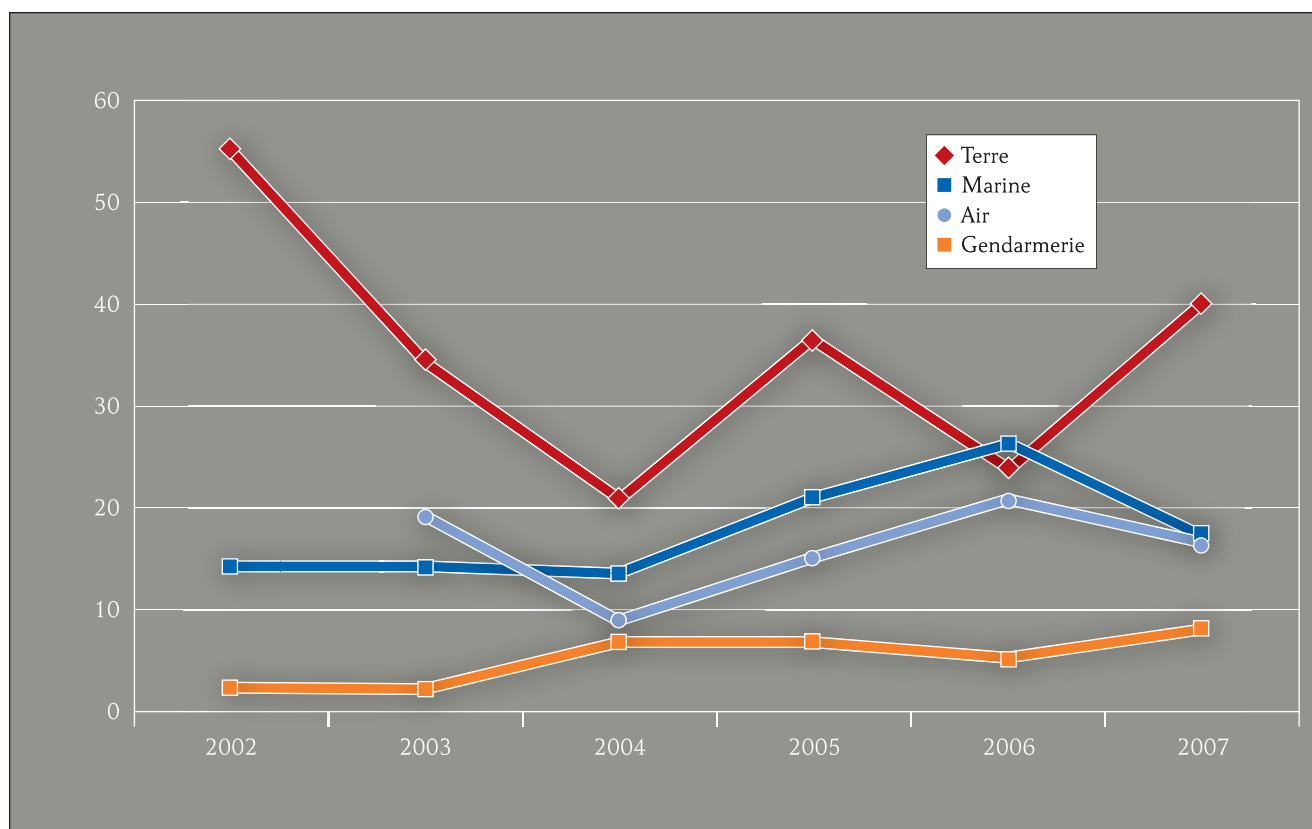
Champ : officiers de carrière - Terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 31 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct



Source : tableau 19.

Graphique 32 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée



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

Champ : officiers de carrière - Terre, marine, air, gendarmerie.

5 - TAUX DE RENOUVELLEMENT DES CONTRATS EN 2007

Tableau 20 - Taux de renouvellement des contrats en 2007

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers sous contrat	77,6% (63% pour le 1 ^{er} contrat)	76% (75% pour le 1 ^{er} contrat)	85,5% (84% pour le 1 ^{er} contrat)	100%
Sous-officiers	82,3% (87% pour le 1 ^{er} contrat)	92% (93% pour le 1 ^{er} contrat)	91,2% (91,2% pour le 1 ^{er} contrat)	92,7% (90,5% pour le 1 ^{er} contrat)
Militaires du rang	59,9% (60% pour le 1 ^{er} contrat)	81%	73,5%	***
Volontaires	n.c.	n.c.	77%	64,5% (69,3% pour le 1 ^{er} contrat)

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

ANNEXE 8

TABLEAU DE BORD

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

ANNEXE 8

TABLEAU DE BORD - MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

1 - MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE - TOUTES MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

1.1 - NOMBRE DE MUTATIONS

Dénombrement des mutations avec changement de résidence

Les conventions de dénombrement des mutations avec changement de résidence sont celles que fixe la directive ministérielle du 15 juillet 1997. Sont concernées :

- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements internes à la métropole, mouvements à destination et au retour de l'outre-mer et de l'étranger) ;
- les mutations en sortie de formation initiale ;
- les mutations consécutives aux restructurations ;
- les mutations pour formation en cours de carrière ;
- les permutations lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de la direction de personnel ;
- les mutations pour autres motifs tels que raison de santé, convenances personnelles...;
- les mutations des militaires retournant à la vie civile ; ce sont les mutations de militaires qui, à leur départ des armées, s'établissent ailleurs que dans le ressort de leur dernière garnison.

Tableau 1 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 1998 à 2007 - Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Officiers	9 959	10 552	9 881	10 123	9 915	10 205	9 321	9 791	10 277	10 124
Sous-officiers	41 530	40 295	38 732	38 845	37 133	35 483	32 176	31 345	32 333	33 143
MDR	11 546	11 743	8 772	9 910	8 956	11 154	12 405	7 727	6 865	6 356
Ensemble	63 035	62 590	57 385	58 878	56 004	56 842	53 902	48 863	49 475	49 523

Sources : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1998 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour l'année 2007.

1.2 - TAUX DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Taux de mobilité

Le taux de mobilité géographique d'une population donnée (par exemple : les sous-officiers ou les militaires de l'armée de terre) est égal au rapport :

nombre de militaires appartenant à la population concernée
mutés avec changement de résidence pendant l'année

effectif total de la population concernée

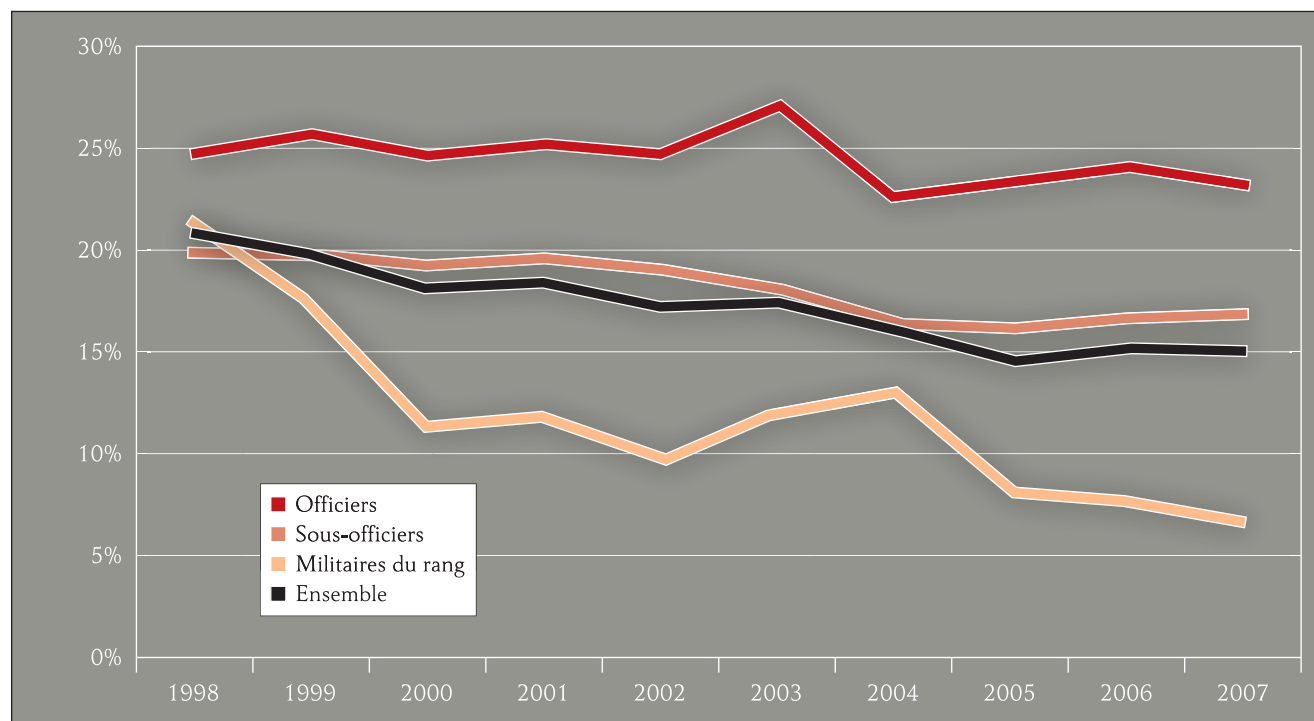
«Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 16,8% en 2007» signifie que 16,8% des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2007.

Tableau 2 - Évolution du taux de mobilité géographique de 1998 à 2007 - Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Officiers	24,8%	25,5%	24,6%	25,1%	24,6%	27,0%	22,8%	23,4%	23,9%	23,2%
Sous-officiers	19,8%	19,6%	19,2%	19,6%	19,0%	18,1%	16,4%	16,0%	16,6%	16,8%
MDR	21,5%	17,3%	11,5%	11,9%	9,8%	12,1%	13,0%	8,1%	7,6%	6,8%
Ensemble	20,8%	19,9%	18,0%	18,3%	17,1%	17,4%	16,2%	14,7%	15,1%	14,9%

Sources : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1998 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour l'année 2007.

Graphique 1 - Évolution du taux de mobilité géographique de 1998 à 2007 - Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence



Source : tableau 2.

2 - TAUX DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE OBSERVÉS SELON LE STADE DE LA CARRIÈRE

Tableau 3 - Taux de mobilité géographique des officiers et des sous-officiers selon le stade de la carrière

Groupes de grades de première partie de carrière				Groupes de grades de seconde partie de carrière		
	Officiers			Sous-officiers		
	Officiers généraux	Officiers supérieurs	Officiers subalternes	Majors	Sous-officiers supérieurs	Sous-officiers subalternes
2006	22,2% à 27,2% selon l'armée	22,3%	22,3%	12,8%	12,7%	15,3%
2007	22,8% (données non communiquées par la marine et le SEA)	22,28%	22,13%	19,22%	13,96%	11,07%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour 2006 et réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité pour 2007.

3 - PRÉAVIS DE MUTATION POUR L'ENSEMBLE DES MILITAIRES MUTÉS EN 2007

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

Tableau 4 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés en 2007

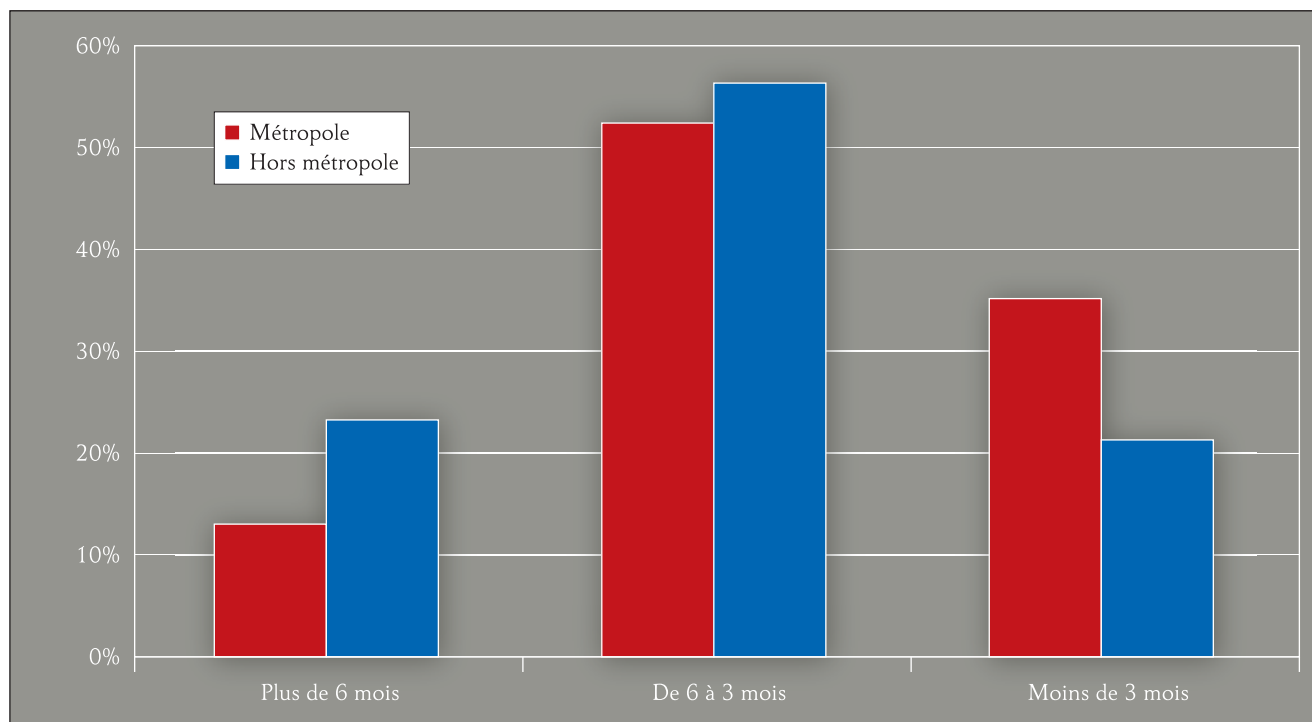
Préavis 2007	Métropole	Hors métropole
Plus de 6 mois	13%	23%
De 6 à 3 mois	52%	56%
Moins de 3 mois	35%	21%

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

Champ: tous militaires sauf non officiers de la gendarmerie (données non disponibles) et les retours d'indisponibilités des militaires de l'armée de terre.

Lecture : en 2007, la durée du préavis de mutation a été supérieure à 6 mois pour 13% des militaires mutés en métropole et 23% des militaires mutés hors métropole.

Graphique 2 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés en 2007



Source : tableau 4.

4 - PRÉAVIS DE MUTATION INTERNES À LA MÉTROPOLE

4.1 - SELON L'ARMÉE OU LE SERVICE

Tableau 5 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2007 - Analyse par armée

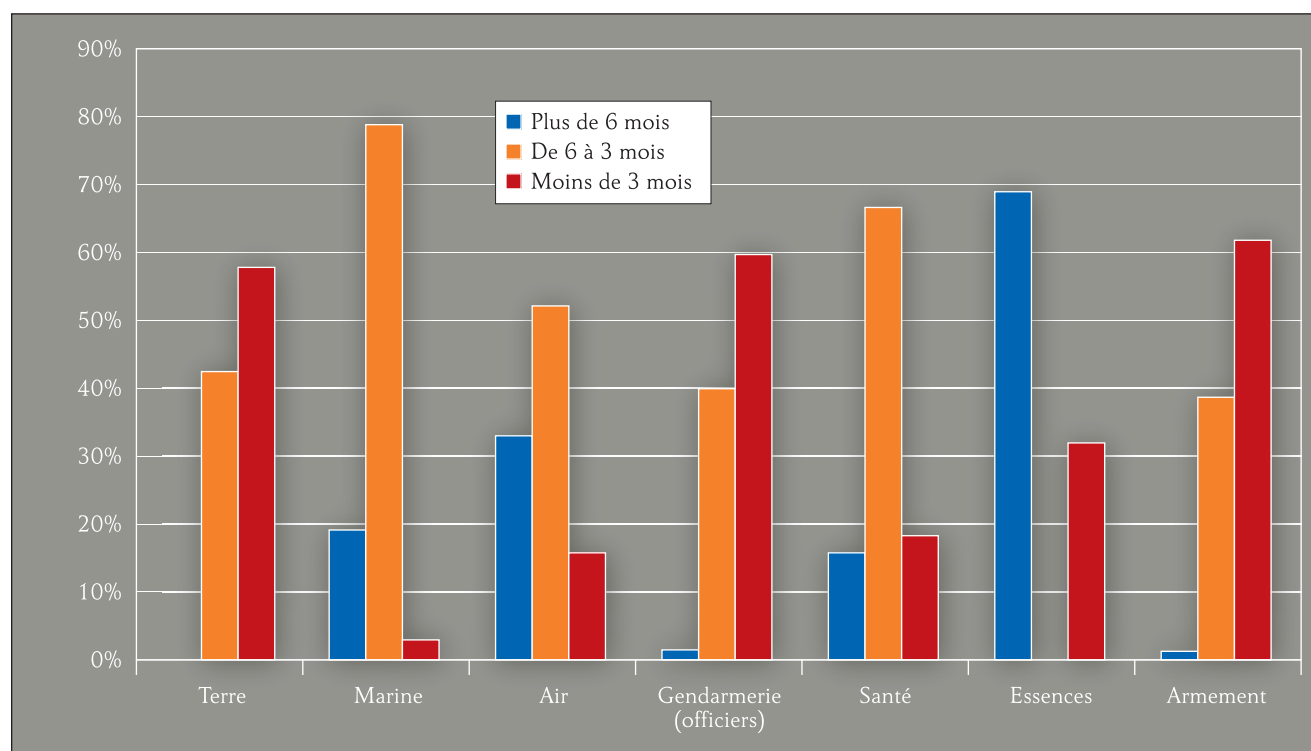
Préavis 2007	Terre	Marine	Air	Gendarmerie (officiers)	Santé	Essences	Armement
Plus de 6 mois	0%	19%	33%	1%	16%	69%	1%
De 6 à 3 mois	42%	78%	52%	40%	66%	0%	38%
Moins de 3 mois	57%	3%	15%	59%	18%	31%	61%

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

Champ : comme tableau 4.

Lecture : comme tableau 4.

Graphique 3 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2007



Source : tableau 5.

4.2 - SELON LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Tableau 6 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2007 - Analyse par catégorie hiérarchique

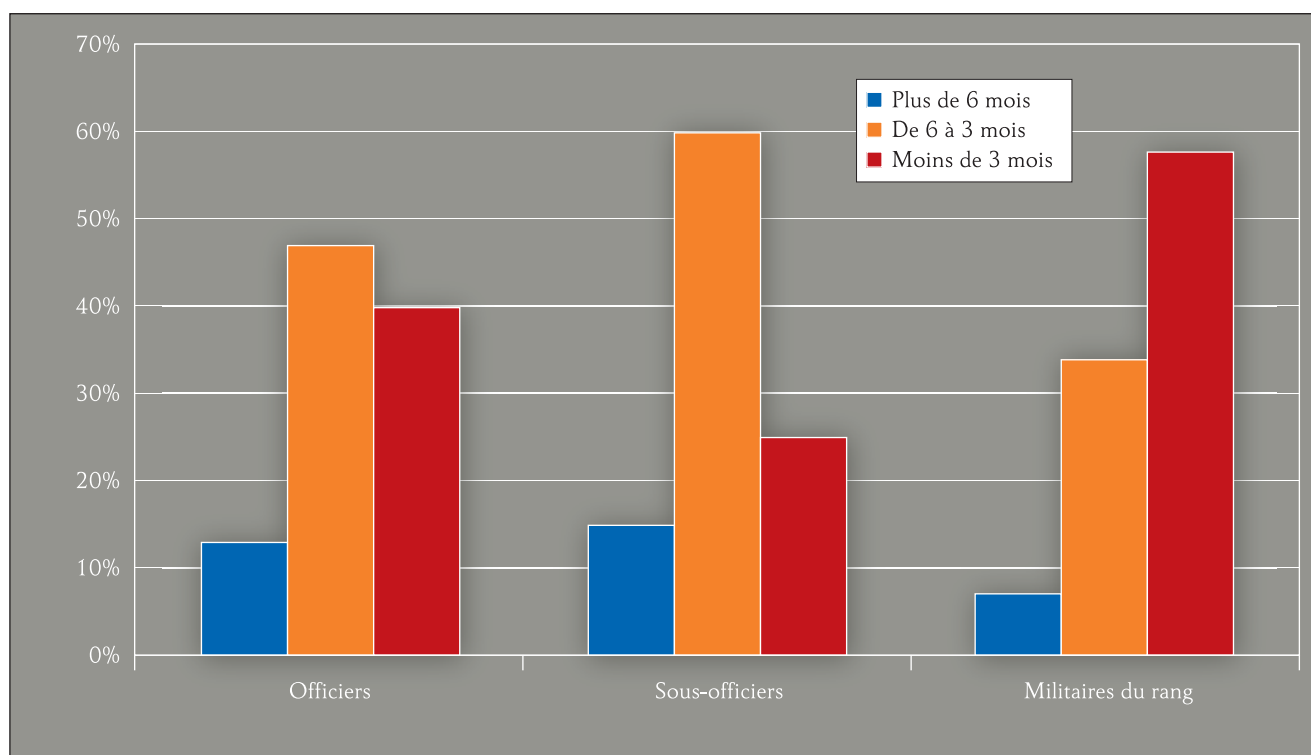
Préavis 2007	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Plus de 6 mois	13%	15%	7%
De 6 à 3 mois	47%	60%	34%
Moins de 3 mois	40%	25%	58%

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

Champ : comme tableau 4.

Lecture : comme tableau 4.

Graphique 4 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2007



Source : tableau 6.

ANNEXE 9

TABLEAU DE BORD

**RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES
ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT
ET ÉVOLUTION DE 2000 À 2006**

ANNEXE 9

TABLEAU DE BORD - RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT ET ÉVOLUTION DE 2000 À 2006

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Les données présentées ci-après sont des montants moyens de rémunération par catégorie socioprofessionnelle. Les valeurs moyennes ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais elles ont par là-même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles. Les moyennes sont en outre soumises à différents effets de structure :

- le premier tient aux différences dans la structure des qualifications au sein des populations comparées. Les militaires se caractérisent sur ce point par la part importante des professions intermédiaires (sous-officiers) qui représentent plus de la moitié de l'effectif militaire contre un quart environ dans le secteur privé ou la fonction publique de l'État (hors enseignants) ;
- le second résulte des différences dans les pyramides des âges. Les militaires sont, en moyenne, plus jeunes d'une dizaine d'années que les fonctionnaires et leurs carrières sont plus courtes. En comparant, par exemple, le salaire moyen d'un militaire du rang et celui d'un fonctionnaire de catégorie C, il convient de garder à l'esprit que le premier est âgé en moyenne de 25 ans et le second de 43 ans ;
- le troisième effet de structure concerne les évolutions et tient à l'incidence des recrutements et des départs. Le salaire moyen est un «salaire moyen par tête» (SMPT) c'est-à-dire le quotient de la somme des salaires versés par l'effectif rémunéré. Son évolution dépend non seulement des mesures générales et catégorielles, mais encore de la modification de la structure des rémunérations engendrée par la différence de niveau de salaire entre les agents qui partent à la retraite et les débutants qui les remplacent en tout ou partie. Ainsi, une accélération des départs et des recrutements tend par exemple à minorer l'augmentation du salaire moyen par tête. A l'inverse, un ralentissement des recrutements et départs engendre un vieillissement de la population concernée et tend à accélérer l'augmentation du salaire moyen par tête. Lorsque les données seront disponibles, le Haut Comité mesurera aussi l'évolution de la «rémunération moyenne des personnes en place» (RMPP) qui tient compte de tous les facteurs d'évolution du salaire des agents présents deux années de suite (mesures générales, mesures catégorielles et avancements de grade et d'échelon) et neutralise l'effet des entrées et sorties.

1.2 - SOURCES

Fichiers transmis par l'INSEE. Les données relatives à l'année 2006 sont les plus récentes à la disposition de l'INSEE.

1.3 - CHAMP DES DONNÉES

- agents civils titulaires de l'État, des établissements publics et de la Poste - agents militaires de l'État, hors appelés et engagés pendant la durée légale (PDL) ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus - ouvriers d'État (ces derniers ne relèvent pas du statut général de la fonction publique de l'État mais sont régis par des textes particuliers) ;
- à temps complet ;
- en France métropolitaine, c'est-à-dire rémunérés par un centre payeur de métropole. Un militaire affecté en métropole et envoyé en opération extérieure est pris en compte même pendant cette dernière car il demeure rémunéré par le centre payeur dont relève son unité en métropole.

1.4 - NOMENCLATURE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Les agents sont regroupés selon la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée par l'INSEE¹ :

- la catégorie «Cadres» regroupe les fonctionnaires de catégorie A, les magistrats et les officiers. Au sein de la catégorie «Cadres», le sous-ensemble «Personnel de direction» comprend notamment les directeurs, chefs de services et sous-directeurs des administrations centrales, les préfets, les ingénieurs et inspecteurs généraux, les directeurs régionaux et départementaux des services déconcentrés ainsi que les officiers généraux. L'attention est appelée sur le fait que le sous-ensemble «Personnel de direction» inclut des agents non rémunérés en échelle-lettre ;
- la catégorie «Professions intermédiaires» regroupe les fonctionnaires de catégorie B et les sous-officiers ;
- la catégorie «Employés et ouvriers» regroupe les fonctionnaires de catégorie C et les militaires du rang.

Des modifications ont été apportées en 2006 à la nomenclature CSK, utilisée par l'INSEE pour l'étude de l'emploi et des salaires des agents de l'État. Elles concernent les personnels actifs de la police nationale et résultent de changements de catégorie statutaire : capitaines et lieutenants de police passent en catégorie A, gardiens de la paix, brigadiers et majors de police en catégorie B. La catégorie C de la fonction publique s'en trouve réduite et la rémunération moyenne de ses effectifs baisse (puisque les policiers, reclassés en catégorie B, bénéficiaient des rémunérations les plus élevées de la catégorie C). L'effet est moindre sur la catégorie B puisqu'elle comprend des entrants et des sortants.

1.5 - TRAITEMENT DES DONNÉES

Les sources indiquent des montants annuels moyens en euros courants. Ces montants ont été convertis :

- en montants mensuels ;
- exprimés en euros 2006. La conversion a été réalisée en utilisant les tableaux de l'INSEE «Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc²». Les tableaux indiquent les coefficients de conversion des unités monétaires courantes en euros 2006.

¹ Cette nomenclature, dénommée PCS 2003, est consultable sur le site www.insee.fr.

² Consultable sur le site www.insee.fr.

2 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2000 À 2006

2.1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 1

Réf. CSP	CSP	Salaire net annuel moyen en euros courants						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
33	Cadres	36 572 €	38 134 €	39 038 €	39 324 €	40 088 €	40 879 €	41 205 €
331	Personnel de direction	66 352 €	71 371 €	75 182 €	76 291 €	78 372 €	79 941 €	82 456 €
	dont directeurs d'administration centrale	91 498 €	97 202 €	103 221 €	106 819 €	110 963 €	112 470 €	119 472 €
	dont chefs de service	80 343 €	83 612 €	93 277 €	91 546 €	95 343 €	95 778 €	98 094 €
	dont sous-directeurs	72 446 €	74 970 €	80 863 €	80 861 €	84 714 €	85 604 €	87 751 €
	dont officiers généraux	69 250 €	72 266 €	76 838 €	75 400 €	79 724 €	85 958 €	88 324 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	43 654 €	47 555 €	49 059 €	50 614 €	52 328 €	53 025 €	54 150 €
3331	Administrateurs	48 798 €	50 772 €	52 721 €	54 248 €	55 387 €	55 781 €	57 424 €
3332	Attachés, inspecteurs	32 807 €	34 027 €	35 025 €	35 184 €	35 835 €	36 100 €	36 783 €
3333	Capitaines et lieutenants de police ⁽¹⁾							32 821 €
3341	Ingénieurs des grands corps	47 921 €	49 193 €	46 785 €	51 613 €	53 029 €	54 499 €	56 722 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	33 009 €	33 640 €	34 132 €	33 549 €	33 693 €	34 208 €	34 538 €
335	Officiers (sauf généraux)	36 636 €	39 326 €	40 552 €	39 771 €	40 793 €	42 716 €	42 964 €
3351	dont officiers supérieurs	46 865 €	49 862 €	51 595 €	50 514 €	51 566 €	55 199 €	56 173 €
3352	dont officiers subalternes	30 275 €	32 795 €	33 777 €	32 928 €	33 708 €	34 960 €	35 035 €
4	Professions intermédiaires	22 002 €	22 355 €	23 078 €	23 322 €	23 598 €	23 826 €	24 191 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	21 536 €	21 917 €	22 382 €	22 577 €	23 007 €	23 232 €	23 733 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽¹⁾	27 324 €	27 796 €	29 610 €	30 211 €	30 676 €	30 645 €	24 767 €
47	Professions intermédiaires techniques	23 671 €	24 143 €	24 163 €	24 326 €	24 547 €	24 662 €	25 194 €
49	Sous-officiers	22 459 €	22 955 €	24 393 €	24 577 €	24 866 €	25 199 €	25 438 €
491	dont sous-officiers supérieurs	26 693 €	27 689 €	28 954 €	29 429 €	30 019 €	30 523 €	30 857 €
492	dont sous-officiers subalternes	20 261 €	20 482 €	22 015 €	22 054 €	22 187 €	22 309 €	22 436 €
5	Employés et ouvriers	17 206 €	17 588 €	18 099 €	18 438 €	18 687 €	18 931 €	18 155 €
521	Employés hors police	17 584 €	17 914 €	18 126 €	18 271 €	18 581 €	18 673 €	19 033 €
522	Personnel de service	13 875 €	14 122 €	14 315 €	14 654 €	14 750 €	14 925 €	15 512 €
57	Personnel police, prisons ⁽¹⁾	21 060 €	21 425 €	22 776 €	23 441 €	23 769 €	24 011 €	22 893 €
571	dont niveau brigadier et brigadier-major ⁽¹⁾	25 245 €	25 739 €	27 351 €	28 220 €	28 768 €	29 247 €	26 687 €
572	dont niveau gardien et surveillant ⁽¹⁾	20 168 €	20 516 €	21 795 €	22 427 €	22 665 €	22 727 €	21 979 €
58	Militaires du rang	14 828 €	15 799 €	16 343 €	16 449 €	16 731 €	17 268 €	17 690 €
58101	dont caporaux-chefs	16 633 €	17 695 €	18 209 €	18 102 €	18 321 €	18 721 €	19 110 €
58102	dont caporaux et soldats	14 001 €	15 016 €	15 536 €	15 481 €	15 739 €	16 324 €	16 824 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	15 174 €	15 336 €	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €
	Ouvriers d'État	20 514 €	21 840 €	21 613 €	23 458 €	23 540 €	23 975 €	24 894 €

Source et champ : INSEE (cf. §1 ci-dessus).

⁽¹⁾ Des modifications ont été apportées en 2006 à la nomenclature CSK. Elles concernent les personnels actifs de la police nationale et résultent de changements de catégorie statutaire : capitaines et lieutenants de police passent en catégorie A, gardiens de la paix, brigadiers et brigadiers-majors de police en catégorie B. La catégorie C de la fonction publique s'en trouve réduite et la rémunération moyenne de ses effectifs baisse (puisque les policiers, reclassés en catégorie B, bénéficiaient des rémunérations les plus élevées de la catégorie C). L'effet est moindre sur la catégorie B puisqu'elle comprend des entrants et des sortants.

2.2 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN EN EUROS 2006

Tableau 2

Réf. CSP	CSP	Salaire net mensuel moyen en euros 2006						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
33	Cadres	3 407 €	3 494 €	3 510 €	3 464 €	3 458 €	3 526 €	3 434 €
331	Personnel de direction	6 181 €	6 539 €	6 760 €	6 720 €	6 760 €	6 895 €	6 871 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	8 523 €	8 906 €	9 281 €	9 409 €	9 571 €	9 701 €	9 956 €
	<i>dont chefs de service</i>	7 484 €	7 661 €	8 387 €	8 064 €	8 223 €	8 261 €	8 175 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	6 748 €	6 869 €	7 271 €	7 123 €	7 307 €	7 383 €	7 313 €
	<i>dont officiers généraux</i>	6 451 €	6 621 €	6 909 €	6 641 €	6 876 €	7 414 €	7 360 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	4 066 €	4 357 €	4 411 €	4 458 €	4 513 €	4 573 €	4 513 €
3331	Administrateurs	4 546 €	4 652 €	4 740 €	4 778 €	4 777 €	4 811 €	4 785 €
3332	Attachés, inspecteurs	3 056 €	3 118 €	3 149 €	3 099 €	3 091 €	3 114 €	3 065 €
3333	Capitaines et lieutenants de police ⁽¹⁾							2 735 €
3341	Ingénieurs des grands corps	4 464 €	4 507 €	4 207 €	4 546 €	4 574 €	4 701 €	4 727 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	3 075 €	3 082 €	3 069 €	2 955 €	2 906 €	2 950 €	2 878 €
335	Officiers (sauf généraux)	3 413 €	3 603 €	3 646 €	3 503 €	3 518 €	3 684 €	3 580 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	4 366 €	4 569 €	4 639 €	4 449 €	4 448 €	4 761 €	4 681 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 820 €	3 005 €	3 037 €	2 900 €	2 907 €	3 015 €	2 920 €
4	Professions intermédiaires	2 050 €	2 048 €	2 075 €	2 054 €	2 035 €	2 055 €	2 016 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	2 006 €	2 008 €	2 013 €	1 989 €	1 984 €	2 004 €	1 978 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽¹⁾	2 545 €	2 547 €	2 662 €	2 661 €	2 646 €	2 643 €	2 064 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 205 €	2 212 €	2 173 €	2 143 €	2 117 €	2 127 €	2 100 €
49	Sous-officiers	2 092 €	2 103 €	2 193 €	2 165 €	2 145 €	2 173 €	2 120 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 486 €	2 537 €	2 603 €	2 592 €	2 589 €	2 633 €	2 571 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 887 €	1 877 €	1 980 €	1 943 €	1 914 €	1 924 €	1 870 €
5	Employés et ouvriers	1 603 €	1 612 €	1 627 €	1 624 €	1 612 €	1 633 €	1 513 €
521	Employés hors police	1 638 €	1 641 €	1 630 €	1 609 €	1 603 €	1 611 €	1 586 €
522	Personnel de service	1 292 €	1 294 €	1 287 €	1 291 €	1 272 €	1 287 €	1 293 €
57	Personnel police, prisons ⁽¹⁾	1 962 €	1 963 €	2 048 €	2 065 €	2 050 €	2 071 €	1 908 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major⁽¹⁾</i>	2 352 €	2 358 €	2 459 €	2 486 €	2 481 €	2 523 €	2 224 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant⁽¹⁾</i>	1 879 €	1 880 €	1 960 €	1 975 €	1 955 €	1 960 €	1 832 €
58	Militaires du rang	1 381 €	1 448 €	1 470 €	1 449 €	1 443 €	1 489 €	1 474 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 549 €	1 621 €	1 637 €	1 594 €	1 580 €	1 615 €	1 593 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 304 €	1 376 €	1 397 €	1 364 €	1 357 €	1 408 €	1 402 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 413 €	1 405 €	1 412 €	1 417 €	1 388 €	1 404 €	1 401 €
	Ouvriers d'État	1 911 €	2 001 €	1 943 €	2 066 €	2 030 €	2 068 €	2 075 €
	Facteur de conversion monnaie courante → euros 2006	1,1178	1,0995	1,0790	1,0570	1,0350	1,0160	1,0000

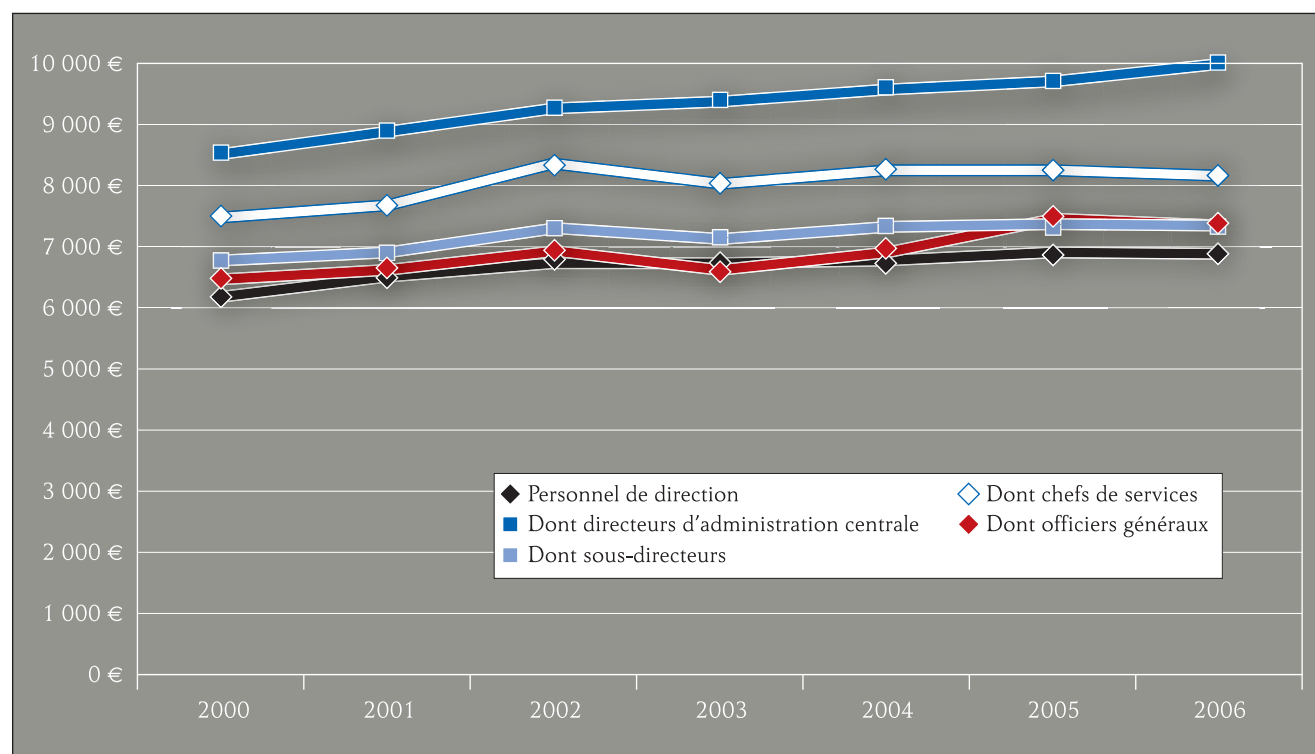
Sources et champ : traitement du tableau 1 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite au §1-5 ci-dessus.

⁽¹⁾ Comme tableau 1.

2.3 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE 2000 À 2006 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

2.3.1 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «PERSONNEL DE DIRECTION» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 1

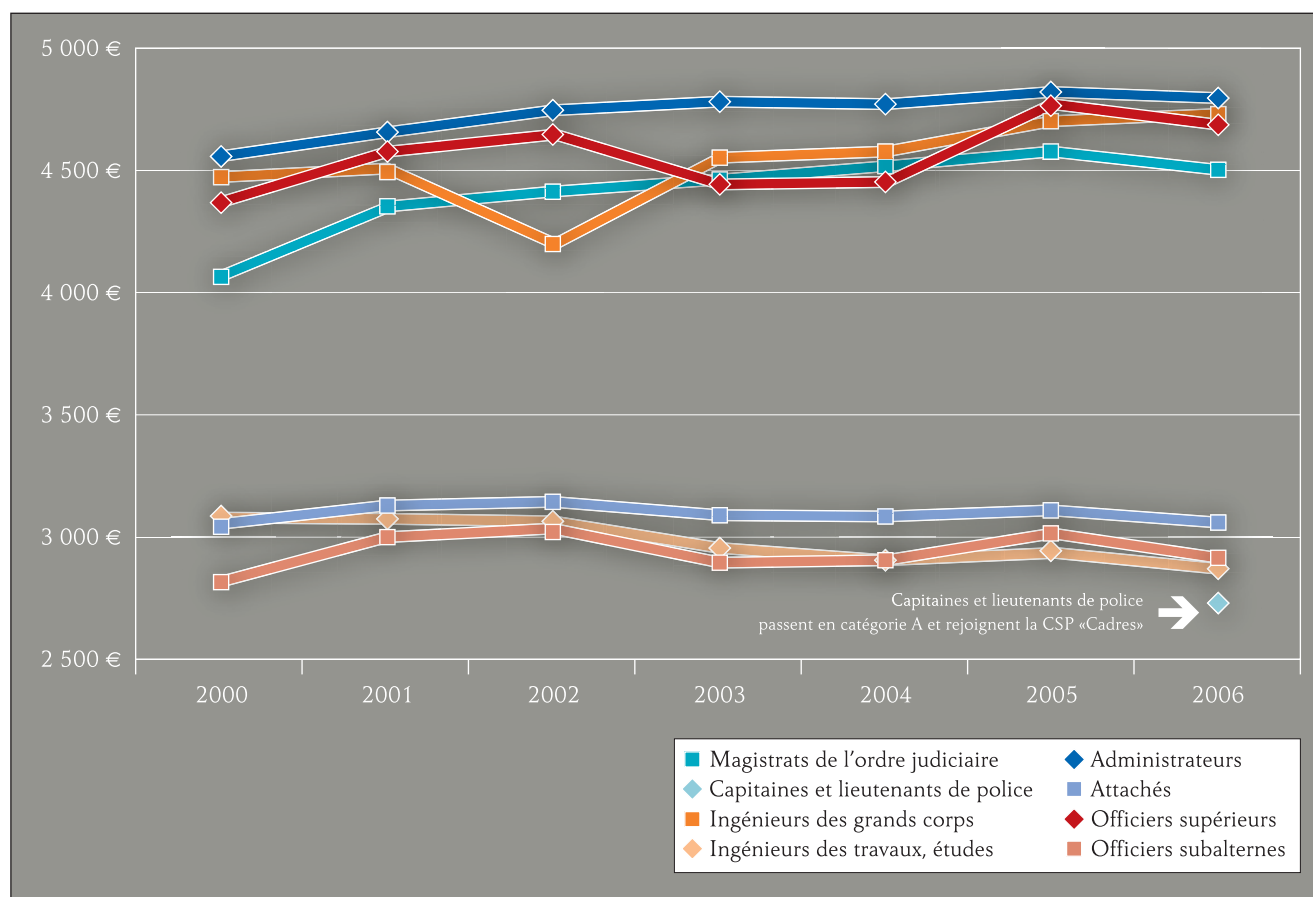


Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

2.3.2 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «CADRES», HORS PERSONNEL DE DIRECTION, EN EUROS CONSTANTS

Graphique 2

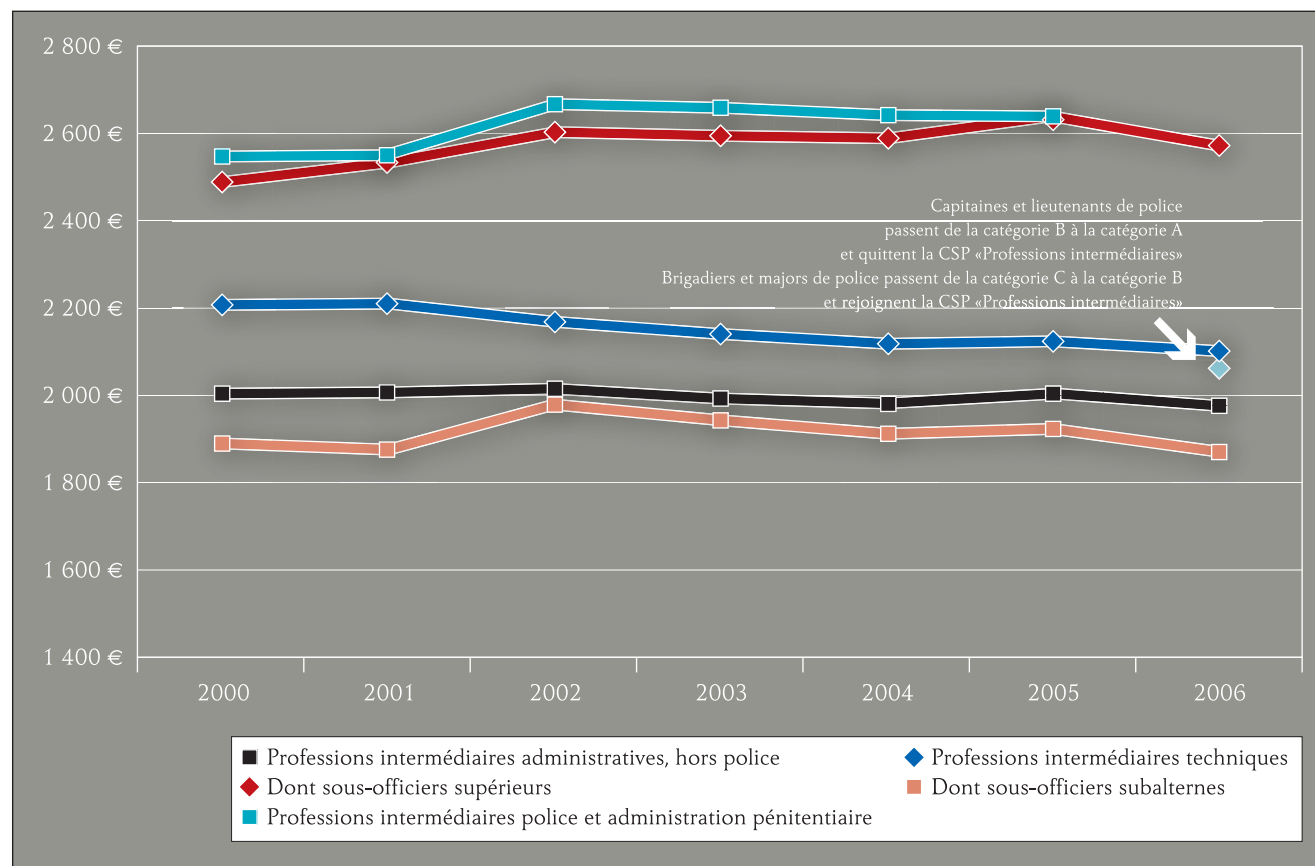


Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

2.3.3 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 3

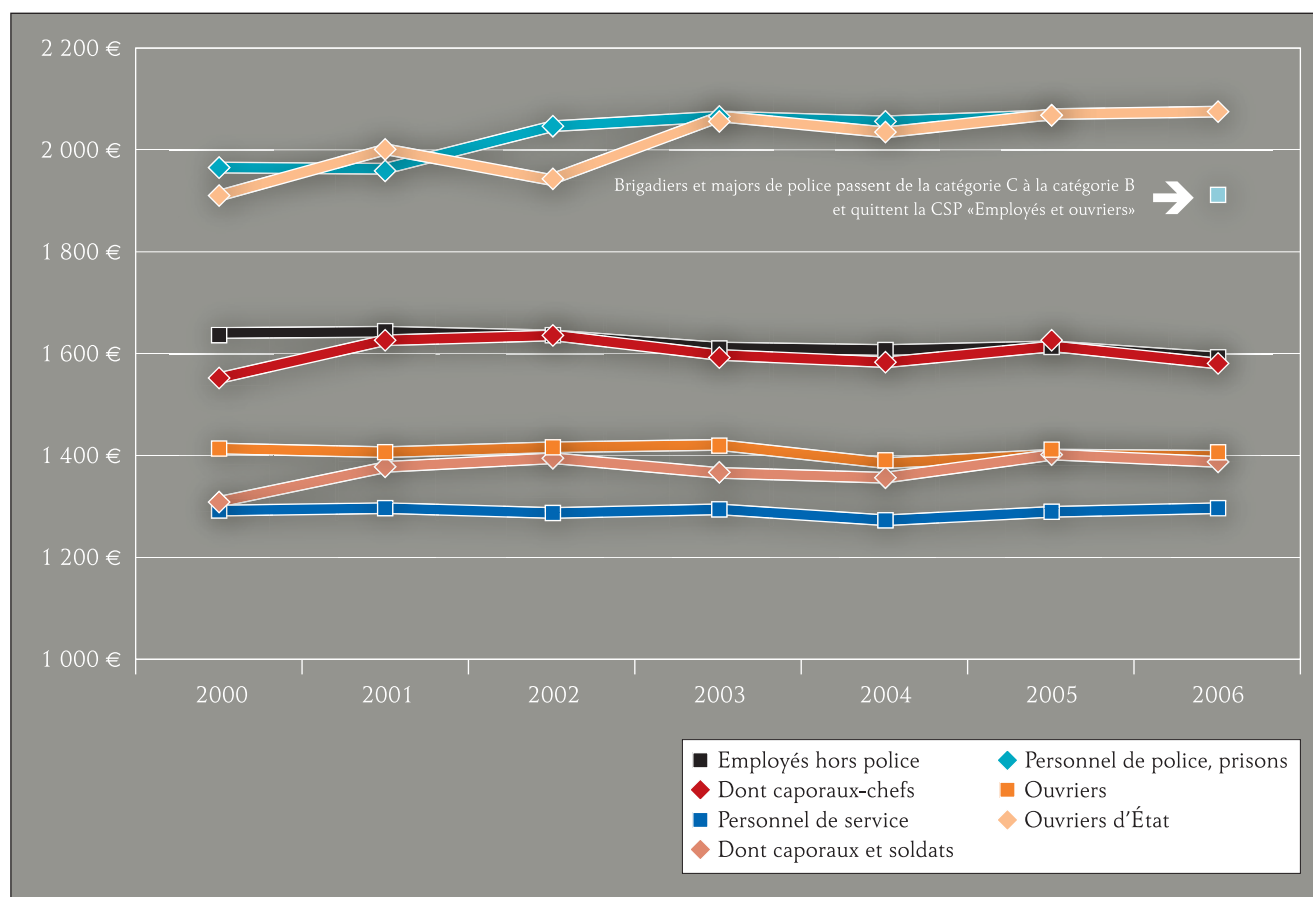


Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

2.3.4 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «EMPLOYÉS ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 4



Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MOYEN DE 2000 À 2006

3.1 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE ANNUEL BRUT MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 3

Réf. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut annuel moyen en euros courants						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
33	Cadres	30 271 €	30 856 €	31 259 €	31 767 €	32 177 €	32 495 €	32 904 €
331	Personnel de direction	53 133 €	54 288 €	54 944 €	56 380 €	57 431 €	58 048 €	59 114 €
	dont directeurs d'administration centrale	64 159 €	65 972 €	63 598 €	65 688 €	65 891 €	66 025 €	67 556 €
	dont chefs de service	56 379 €	57 056 €	57 307 €	58 128 €	58 606 €	58 128 €	59 272 €
	dont sous-directeurs	49 430 €	50 204 €	49 966 €	50 518 €	51 607 €	52 429 €	53 295 €
	dont officiers généraux	56 343 €	57 757 €	57 346 €	59 085 €	60 019 €	60 113 €	61 122 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	36 000 €	39 123 €	39 922 €	40 779 €	40 893 €	41 038 €	41 786 €
3331	Administrateurs	37 624 €	39 172 €	39 796 €	41 076 €	41 779 €	42 046 €	43 183 €
3332	Attachés, inspecteurs	28 692 €	29 142 €	29 766 €	29 910 €	30 291 €	30 602 €	31 290 €
3333	Capitaines et lieutenants de police ⁽¹⁾							27 660 €
3341	Ingénieurs des grands corps	37 801 €	38 731 €	39 713 €	41 101 €	41 675 €	41 971 €	42 103 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	27 532 €	27 848 €	28 468 €	28 175 €	28 408 €	28 728 €	29 478 €
335	Officiers (sauf généraux)	27 684 €	28 462 €	28 249 €	29 032 €	29 335 €	29 536 €	29 899 €
3351	dont officiers supérieurs	34 662 €	35 556 €	35 434 €	36 276 €	36 466 €	36 914 €	37 672 €
3352	dont officiers subalternes	23 344 €	24 064 €	23 840 €	24 417 €	24 645 €	24 951 €	25 233 €
4	Professions intermédiaires	20 799 €	20 971 €	21 135 €	21 226 €	21 323 €	21 435 €	21 441 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	20 884 €	21 085 €	21 601 €	21 792 €	22 120 €	22 351 €	22 943 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽¹⁾	23 995 €	24 234 €	25 432 €	25 380 €	25 504 €	25 581 €	20 017 €
47	Professions intermédiaires techniques	21 394 €	21 689 €	22 024 €	22 174 €	22 439 €	22 656 €	23 099 €
49	Sous-officiers	18 932 €	19 378 €	19 381 €	19 796 €	19 851 €	20 049 €	20 366 €
491	dont sous-officiers supérieurs	22 074 €	22 625 €	22 580 €	23 140 €	23 241 €	23 464 €	23 838 €
492	dont sous-officiers subalternes	17 302 €	17 682 €	17 712 €	18 057 €	18 090 €	18 195 €	18 444 €
5	Employés et ouvriers	16 394 €	16 589 €	16 810 €	17 082 €	17 223 €	17 552 €	17 511 €
521	Employés hors police	16 964 €	17 216 €	17 559 €	17 746 €	17 937 €	18 185 €	18 648 €
522	Personnel de service	14 627 €	14 840 €	15 000 €	15 133 €	15 283 €	15 480 €	16 064 €
57	Personnel police, prisons ⁽¹⁾	18 570 €	18 629 €	18 807 €	18 872 €	18 999 €	19 433 €	19 360 €
571	dont niveau brigadier et brigadier-major ⁽¹⁾	22 495 €	22 685 €	23 000 €	23 151 €	23 429 €	24 156 €	23 402 €
572	dont niveau gardien et surveillant ⁽¹⁾	17 734 €	17 774 €	17 908 €	17 963 €	18 020 €	18 275 €	18 388 €
58	Militaires du rang	13 465 €	13 892 €	14 040 €	14 552 €	14 702 €	15 207 €	15 672 €
58101	dont caporaux-chefs	14 691 €	15 163 €	15 244 €	15 728 €	15 854 €	16 190 €	16 640 €
58102	dont caporaux et soldats	12 904 €	13 367 €	13 520 €	13 864 €	13 983 €	14 569 €	15 082 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	15 502 €	15 679 €	15 873 €	16 101 €	16 144 €	16 327 €	16 796 €
	Ouvriers d'État ³	19 373 €	20 713 €	20 763 €	22 386 €	22 822 €	23 209 €	24 063 €

Source et champ : INSEE (cf. §1 ci-dessus).

⁽¹⁾ Comme tableau 1.³ Pour les ouvriers d'État, qui ne détiennent pas d'indice de traitement, le montant indiqué correspond au salaire brut diminué des primes brutes.

3.2 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN EN EUROS 2006

Tableau 4

Réf. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2006						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
33	Cadres	2 820 €	2 827 €	2 811 €	2 798 €	2 775 €	2 751 €	2 742 €
331	Personnel de direction	4 949 €	4 974 €	4 940 €	4 966 €	4 953 €	4 915 €	4 926 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	5 976 €	6 045 €	5 719 €	5 786 €	5 683 €	5 590 €	5 630 €
	<i>dont chefs de service</i>	5 252 €	5 228 €	5 153 €	5 120 €	5 055 €	4 922 €	4 939 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	4 604 €	4 600 €	4 493 €	4 450 €	4 451 €	4 439 €	4 441 €
	<i>dont officiers généraux</i>	5 248 €	5 292 €	5 156 €	5 204 €	5 177 €	5 090 €	5 094 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	3 353 €	3 585 €	3 590 €	3 592 €	3 527 €	3 475 €	3 482 €
3331	Administrateurs	3 505 €	3 589 €	3 578 €	3 618 €	3 603 €	3 560 €	3 599 €
3332	Attachés, inspecteurs	2 673 €	2 670 €	2 676 €	2 635 €	2 613 €	2 591 €	2 608 €
3333	Capitaines et lieutenants de police ⁽¹⁾							2 305 €
3341	Ingénieurs des grands corps	3 521 €	3 549 €	3 571 €	3 620 €	3 594 €	3 554 €	3 509 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	2 565 €	2 552 €	2 560 €	2 482 €	2 450 €	2 432 €	2 457 €
335	Officiers (sauf généraux)	2 579 €	2 608 €	2 540 €	2 557 €	2 530 €	2 501 €	2 492 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	3 229 €	3 258 €	3 186 €	3 195 €	3 145 €	3 125 €	3 139 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 175 €	2 205 €	2 144 €	2 151 €	2 126 €	2 113 €	2 103 €
4	Professions intermédiaires	1 937 €	1 921 €	1 900 €	1 870 €	1 839 €	1 815 €	1 787 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	1 945 €	1 932 €	1 942 €	1 920 €	1 908 €	1 892 €	1 912 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽¹⁾	2 235 €	2 220 €	2 287 €	2 236 €	2 200 €	2 166 €	1 668 €
47	Professions intermédiaires techniques	1 993 €	1 987 €	1 980 €	1 953 €	1 935 €	1 918 €	1 925 €
49	Sous-officiers	1 764 €	1 776 €	1 743 €	1 744 €	1 712 €	1 697 €	1 697 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 056 €	2 073 €	2 030 €	2 038 €	2 005 €	1 987 €	1 987 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 612 €	1 620 €	1 593 €	1 591 €	1 560 €	1 541 €	1 537 €
5	Employés et ouvriers	1 527 €	1 520 €	1 511 €	1 505 €	1 485 €	1 486 €	1 459 €
521	Employés hors police	1 580 €	1 577 €	1 579 €	1 563 €	1 547 €	1 540 €	1 554 €
522	Personnel de service	1 363 €	1 360 €	1 349 €	1 333 €	1 318 €	1 311 €	1 339 €
57	Personnel police, prisons ⁽¹⁾	1 730 €	1 707 €	1 691 €	1 662 €	1 639 €	1 645 €	1 613 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major⁽¹⁾</i>	2 095 €	2 079 €	2 068 €	2 039 €	2 021 €	2 045 €	1 950 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant⁽¹⁾</i>	1 652 €	1 629 €	1 610 €	1 582 €	1 554 €	1 547 €	1 532 €
58	Militaires du rang	1 254 €	1 273 €	1 262 €	1 282 €	1 268 €	1 288 €	1 306 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 368 €	1 389 €	1 371 €	1 385 €	1 367 €	1 371 €	1 387 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 202 €	1 225 €	1 216 €	1 221 €	1 206 €	1 234 €	1 257 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 444 €	1 437 €	1 427 €	1 418 €	1 392 €	1 382 €	1 400 €
	Ouvriers d'État	1 805 €	1 898 €	1 867 €	1 972 €	1 968 €	1 965 €	2 005 €
	Facteur de conversion monnaie courante → euros 2006	1,1178	1,0995	1,0790	1,0570	1,0350	1,0160	1,0000

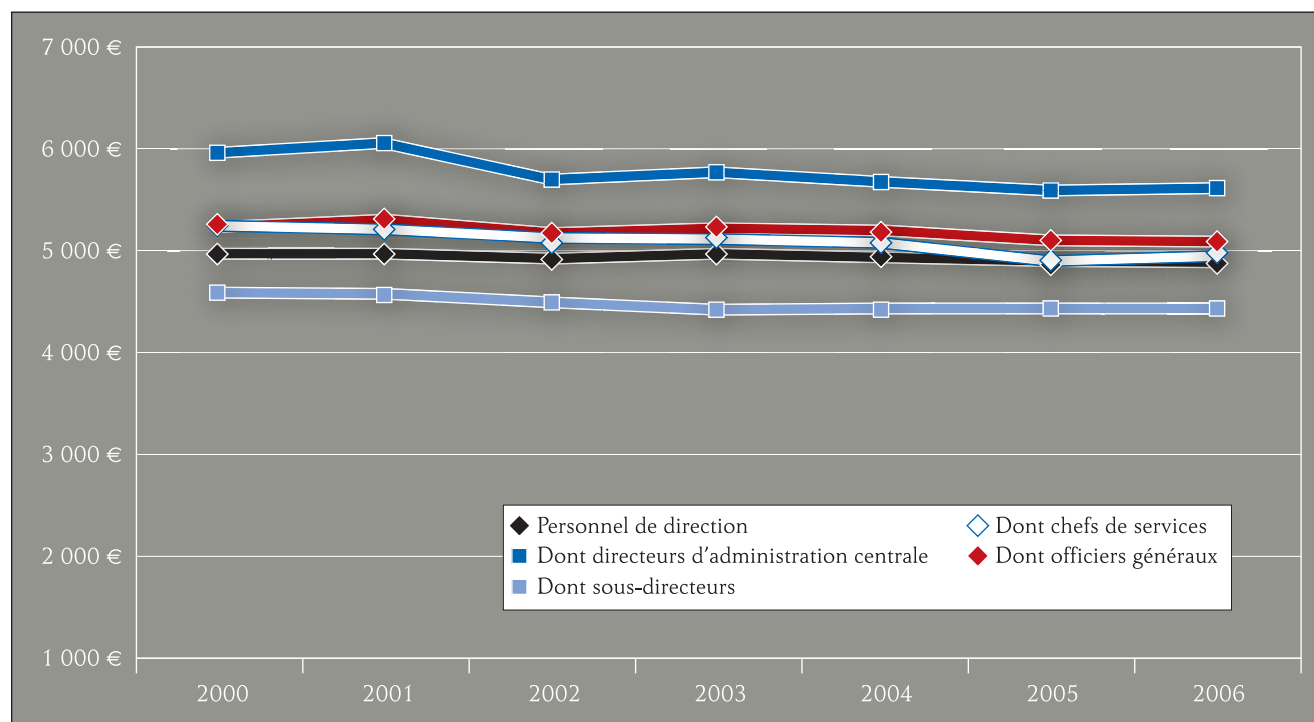
Source et champ : traitement du tableau 3 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite au §1-5 ci-dessus.

⁽¹⁾ Comme tableau 1.

3.3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE 2000 À 2006 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

3.3.1 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «PERSONNEL DE DIRECTION» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 5

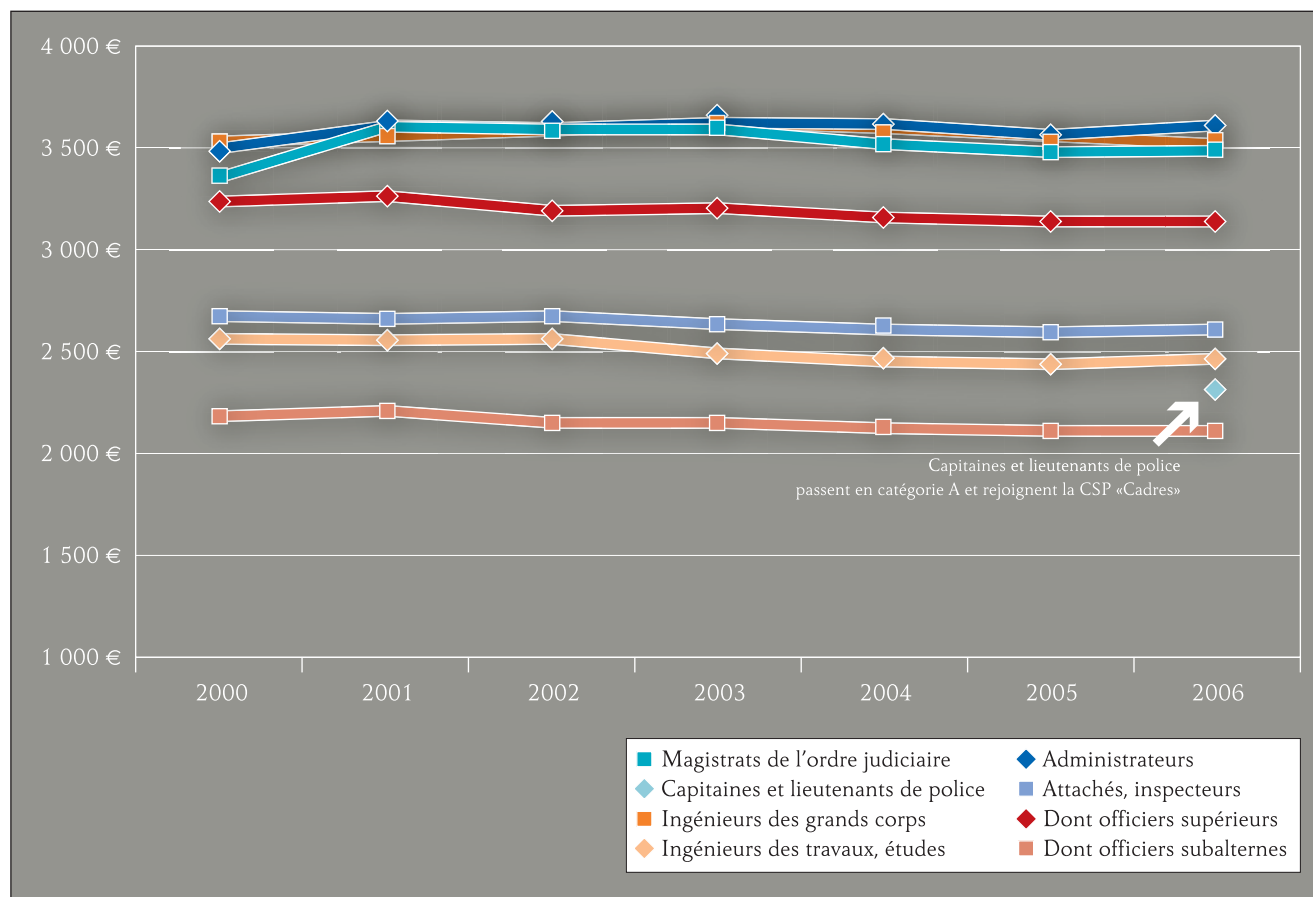


Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

3.3.2 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «CADRES», HORS PERSONNEL DE DIRECTION, EN EUROS CONSTANTS

Graphique 6

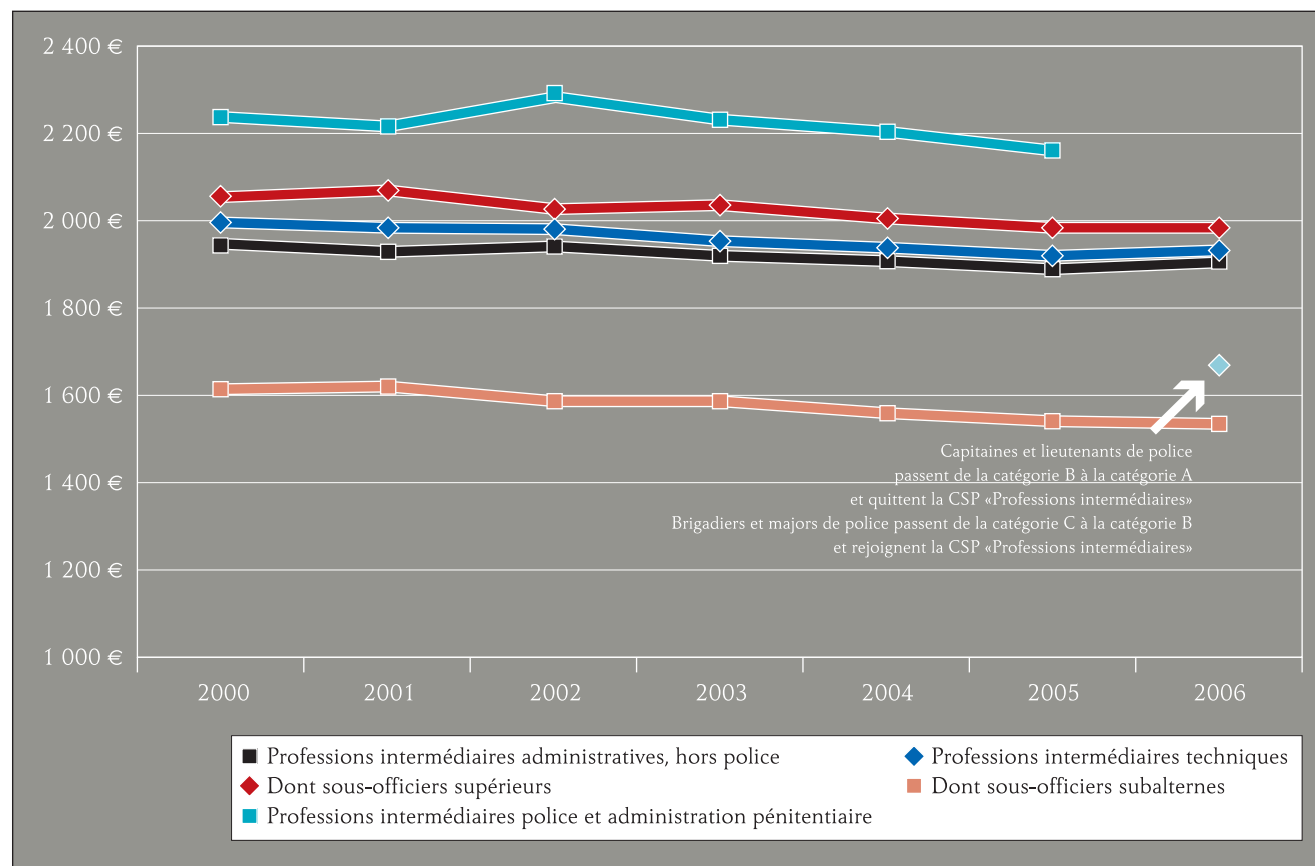


Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

3.3.3 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 7

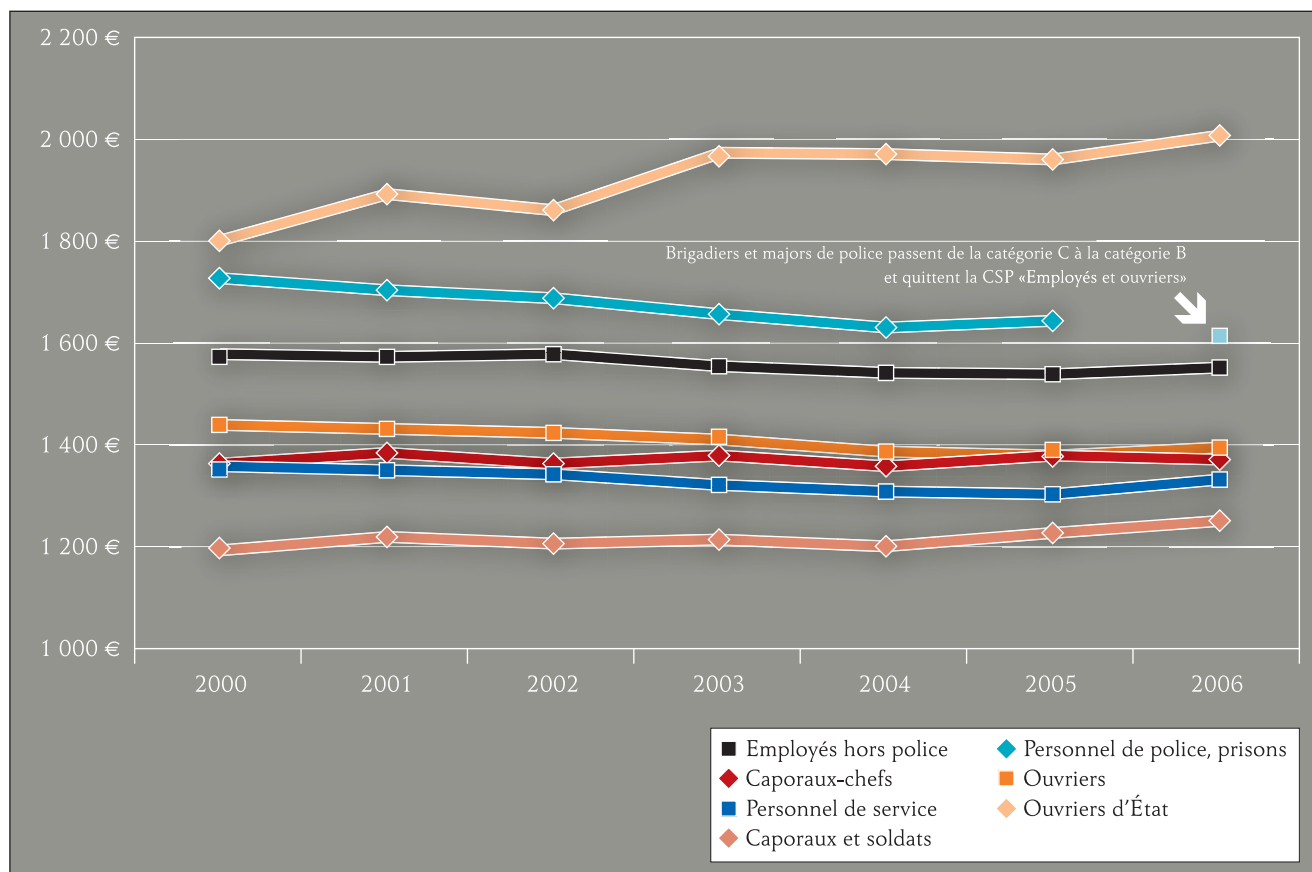


Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

3.3.4 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «EMPLOYÉS ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 8



Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

4 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 2001 A 2006

4.1 - DÉFINITION DES PRIMES

Toutes les primes et indemnités (sauf l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice⁴), allocations diverses, compléments de traitement (y compris NBI) et rémunérations imposables déclarées par l'État et perçues par un même agent au cours de l'année sont cumulées en un montant unique désigné, pour simplifier, du terme de «primes». Certaines indemnités non imposables sont toutefois prises en compte dans le montant des primes et en particulier :

- l'indemnité pour charges militaires ;
- les indemnités perçues à l'étranger ;
- les majorations de traitement, index de correction et indemnités d'éloignement perçues dans les DOM-COM.

⁴ Servie en cas de changement de corps par concours interne ou promotion au choix tant que l'indice dans le nouveau corps demeure inférieur au dernier indice détenu dans l'ancien corps. L'INSEE l'inclut dans la variable «Traitement».

4.2 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES ANNUELLES MOYENNES EN MONNAIE COURANTE

Tableau 5

Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en euros courants						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
33	Cadres	11 718 €	12 750 €	13 383 €	13 242 €	13 728 €	14 646 €	14 386 €
331	Personnel de direction	22 911 €	27 153 €	30 846 €	30 756 €	32 208 €	33 851 €	35 512 €
	dont directeurs d'administration centrale	39 055 €	43 551 €	52 891 €	54 482 €	59 195 €	60 963 €	67 344 €
	dont chefs de service	34 453 €	36 829 €	47 195 €	44 869 €	48 897 €	50 290 €	51 828 €
	dont sous-directeurs	32 218 €	34 001 €	40 665 €	40 308 €	43 683 €	44 329 €	45 873 €
	dont officiers généraux	22 476 €	23 971 €	29 569 €	26 327 €	30 275 €	37 788 €	34 845 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	13 877 €	15 284 €	16 160 €	17 081 €	18 890 €	19 936 €	20 502 €
3331	Administrateurs	18 381 €	18 963 €	20 347 €	21 004 €	21 638 €	22 271 €	23 100 €
3332	Attachés, inspecteurs	9 371 €	10 233 €	10 757 €	10 802 €	11 193 €	11 550 €	11 695 €
3333	Capitaines et lieutenants de police ⁽¹⁾							11 221 €
3341	Ingénieurs des grands corps	17 358 €	17 838 €	14 094 €	18 093 €	19 121 €	20 798 €	23 125 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	10 580 €	10 958 €	10 799 €	10 426 €	10 368 €	10 886 €	10 583 €
335	Officiers (sauf généraux)	13 358 €	15 093 €	16 825 €	15 291 €	16 122 €	18 415 €	16 902 €
3351	dont officiers supérieurs	17 336 €	19 112 €	21 456 €	19 544 €	20 511 €	24 302 €	22 938 €
3352	dont officiers subalternes	10 884 €	12 601 €	13 983 €	12 581 €	13 235 €	14 758 €	13 280 €
4	Professions intermédiaires	4 605 €	4 725 €	5 369 €	5 545 €	5 759 €	6 206 €	6 268 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	4 182 €	4 405 €	4 443 €	4 476 €	4 669 €	4 930 €	4 948 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽¹⁾	8 159 €	8 462 €	9 320 €	10 087 €	10 461 €	10 691 €	9 278 €
47	Professions intermédiaires techniques	5 964 €	6 196 €	5 867 €	5 923 €	5 929 €	6 086 €	6 272 €
49	Sous-officiers	6 584 €	6 407 €	8 058 €	7 858 €	8 133 €	8 753 €	7 284 €
491	dont sous-officiers supérieurs	8 096 €	8 275 €	9 860 €	9 884 €	10 439 €	11 201 €	9 710 €
492	dont sous-officiers subalternes	5 799 €	5 430 €	7 118 €	6 803 €	6 934 €	7 424 €	5 940 €
5	Employés et ouvriers	3 540 €	3 755 €	4 110 €	4 232 €	4 384 €	4 563 €	3 426 €
521	Employés hors police	3 409 €	3 527 €	3 441 €	3 426 €	3 615 €	3 679 €	3 646 €
522	Personnel de service	1 219 €	1 291 €	1 342 €	1 599 €	1 557 €	1 711 €	1 824 €
57	Personnel police, prisons ⁽¹⁾	6 139 €	6 449 €	7 813 €	8 504 €	8 753 €	8 953 €	7 729 €
571	dont niveau brigadier et brigadier-major ⁽¹⁾	7 308 €	7 684 €	9 196 €	10 058 €	10 415 €	10 583 €	8 610 €
572	dont niveau gardien et surveillant ⁽¹⁾	5 890 €	6 189 €	7 516 €	8 174 €	8 386 €	8 554 €	7 517 €
58	Militaires du rang	3 613 €	4 187 €	4 621 €	4 216 €	4 376 €	4 713 €	3 676 €
58101	dont caporaux-chefs	4 424 €	4 969 €	5 409 €	4 759 €	4 875 €	5 182 €	4 078 €
58102	dont caporaux et soldats	3 241 €	3 864 €	4 280 €	3 898 €	4 064 €	4 408 €	3 431 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 884 €	1 889 €	2 087 €	2 306 €	2 270 €	2 467 €	2 627 €
	Ouvriers d'État ⁽³⁾	4 855 €	5 062 €	4 705 €	5 283 €	4 907 €	5 125 €	5 345 €

Source et champ : INSEE (cf. §1 ci-dessus).

⁽¹⁾ Comme tableau 1.

4.3 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN EUROS 2006

Tableau 6

Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2006						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
33	Cadres	1 092 €	1 168 €	1 203 €	1 166 €	1 184 €	1 240 €	1 199 €
331	Personnel de direction	2 134 €	2 488 €	2 774 €	2 709 €	2 778 €	2 866 €	2 959 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	3 638 €	3 990 €	4 756 €	4 799 €	5 106 €	5 162 €	5 612 €
	<i>dont chefs de service</i>	3 209 €	3 375 €	4 244 €	3 952 €	4 217 €	4 258 €	4 319 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	3 001 €	3 115 €	3 656 €	3 550 €	3 768 €	3 753 €	3 823 €
	<i>dont officiers généraux</i>	2 094 €	2 196 €	2 659 €	2 319 €	2 611 €	3 199 €	2 904 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	1 293 €	1 400 €	1 453 €	1 505 €	1 629 €	1 688 €	1 709 €
3331	Administrateurs	1 712 €	1 738 €	1 830 €	1 850 €	1 866 €	1 886 €	1 925 €
3332	Attachés, inspecteurs	873 €	938 €	967 €	951 €	965 €	978 €	975 €
3333	Capitaines et lieutenants de police ⁽¹⁾							935 €
3341	Ingénieurs des grands corps	1 617 €	1 634 €	1 267 €	1 594 €	1 649 €	1 761 €	1 927 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	986 €	1 004 €	971 €	918 €	894 €	922 €	882 €
335	Officiers (sauf généraux)	1 244 €	1 383 €	1 513 €	1 347 €	1 391 €	1 559 €	1 409 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	1 615 €	1 751 €	1 929 €	1 722 €	1 769 €	2 058 €	1 912 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	1 014 €	1 155 €	1 257 €	1 108 €	1 142 €	1 250 €	1 107 €
4	Professions intermédiaires	429 €	433 €	483 €	488 €	497 €	525 €	522 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	390 €	404 €	399 €	394 €	403 €	417 €	412 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽¹⁾	760 €	775 €	838 €	888 €	902 €	905 €	773 €
47	Professions intermédiaires techniques	556 €	568 €	528 €	522 €	511 €	515 €	523 €
49	Sous-officiers	613 €	587 €	725 €	692 €	701 €	741 €	607 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	754 €	758 €	887 €	871 €	900 €	948 €	809 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	540 €	498 €	640 €	599 €	598 €	629 €	495 €
5	Employés et ouvriers	330 €	344 €	370 €	373 €	378 €	386 €	286 €
521	Employés hors police	318 €	323 €	309 €	302 €	312 €	311 €	304 €
522	Personnel de service	114 €	118 €	121 €	141 €	134 €	145 €	152 €
57	Personnel police, prisons ⁽¹⁾	572 €	591 €	703 €	749 €	755 €	758 €	644 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major⁽¹⁾</i>	681 €	704 €	827 €	886 €	898 €	896 €	718 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant⁽¹⁾</i>	549 €	567 €	676 €	720 €	723 €	724 €	626 €
58	Militaires du rang	337 €	384 €	416 €	371 €	377 €	399 €	306 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	412 €	455 €	486 €	419 €	420 €	439 €	340 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	302 €	354 €	385 €	343 €	351 €	373 €	286 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	175 €	173 €	188 €	203 €	196 €	209 €	219 €
	Ouvriers d'État	452 €	464 €	423 €	465 €	423 €	434 €	445 €
	Facteur de conversion monnaie courante → euros 2006	1,1178	1,0995	1,0790	1,0570	1,0350	1,0160	1,0000

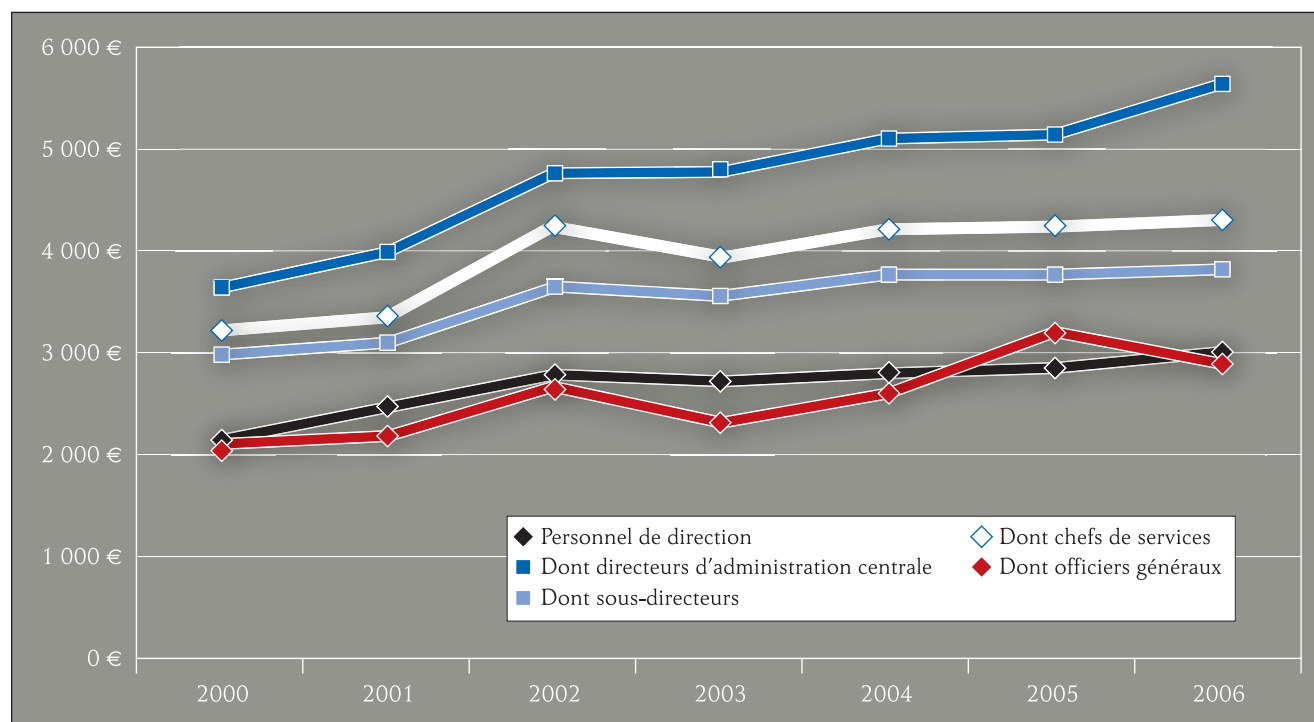
Source et champ : traitement du tableau 5 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite au §1-5 ci-dessus.

⁽¹⁾ Comme tableau 1.

4.4 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE 2000 À 2006 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

4.4.1 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «PERSONNEL DE DIRECTION» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 9

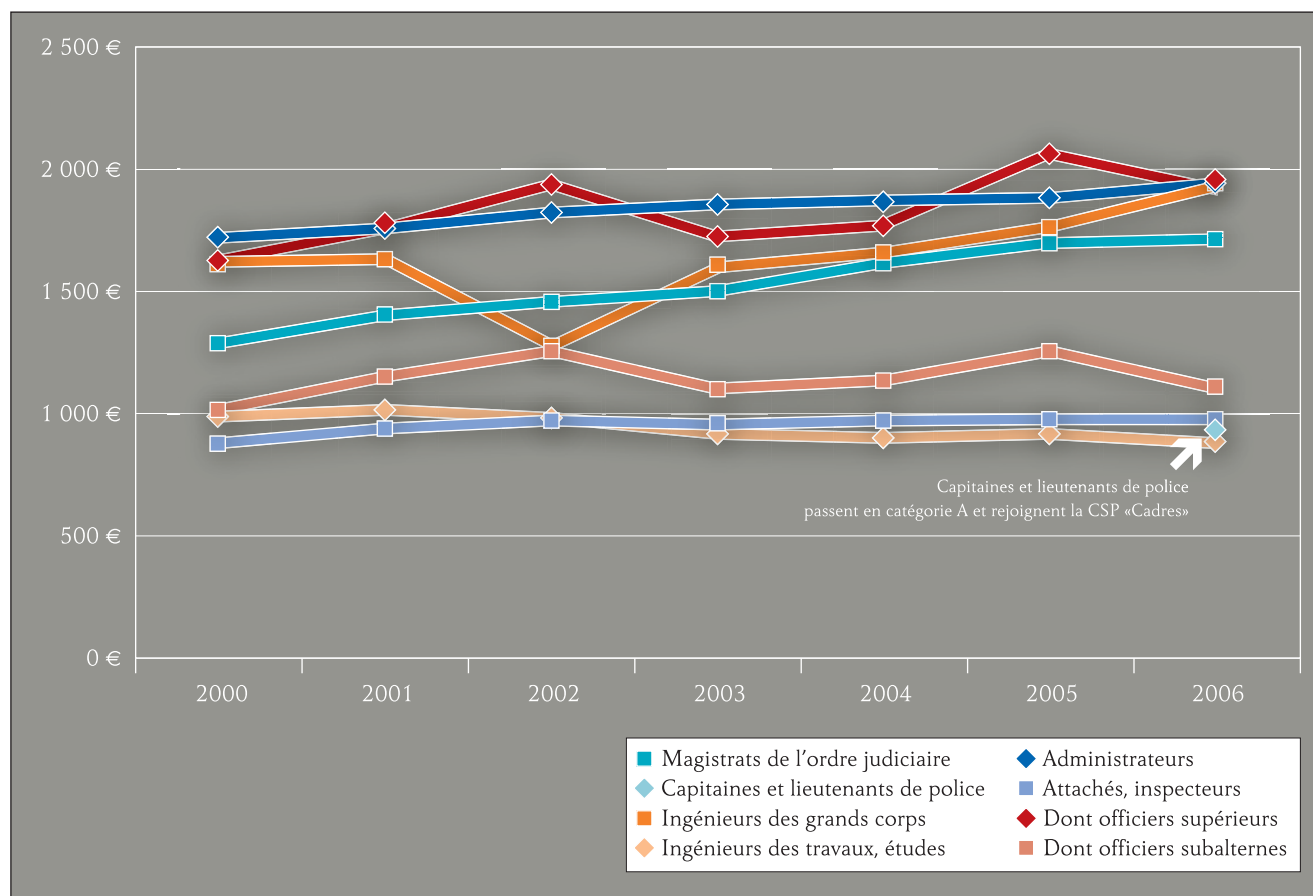


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

4.4.2 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «CADRES», HORS PERSONNEL DE DIRECTION, EN EUROS CONSTANTS

Graphique 10

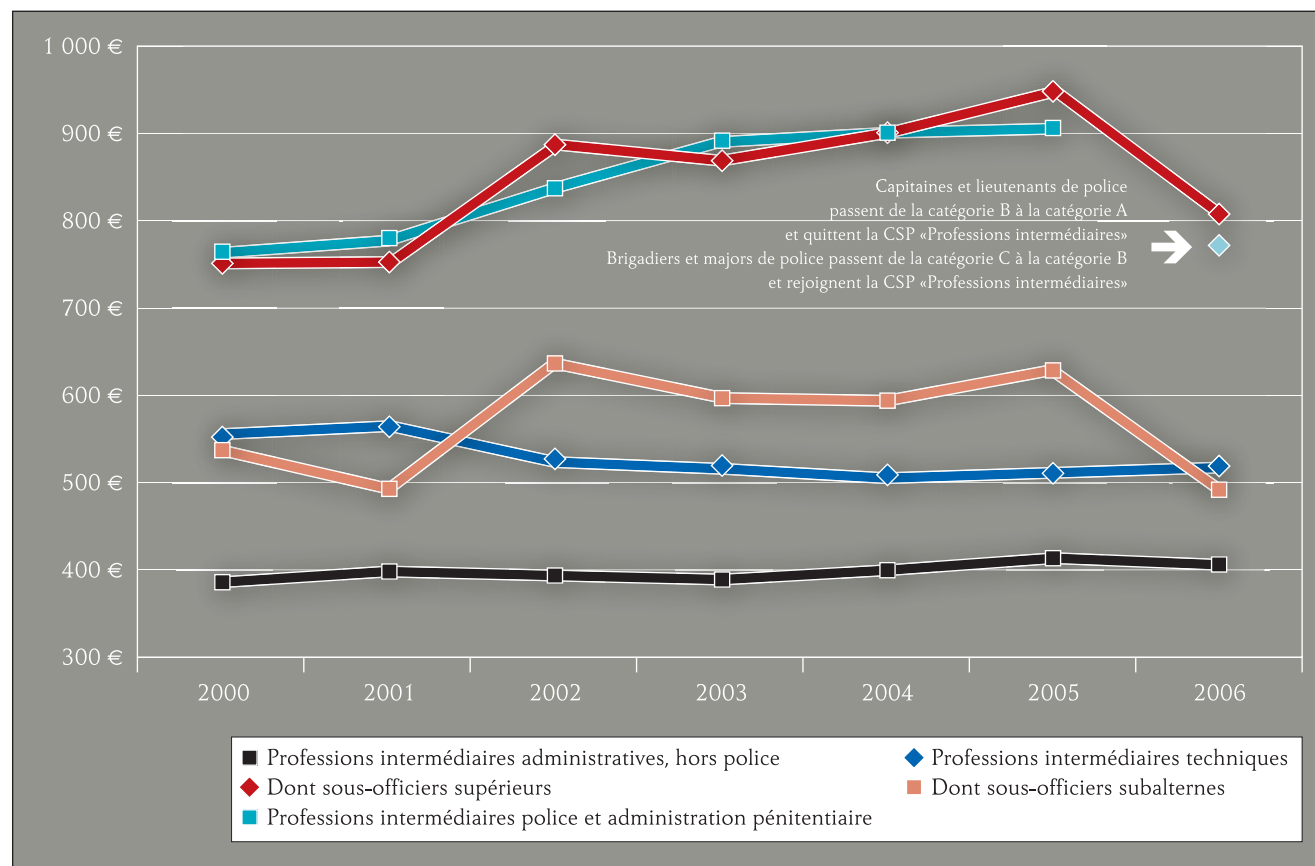


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

4.4.3 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 11

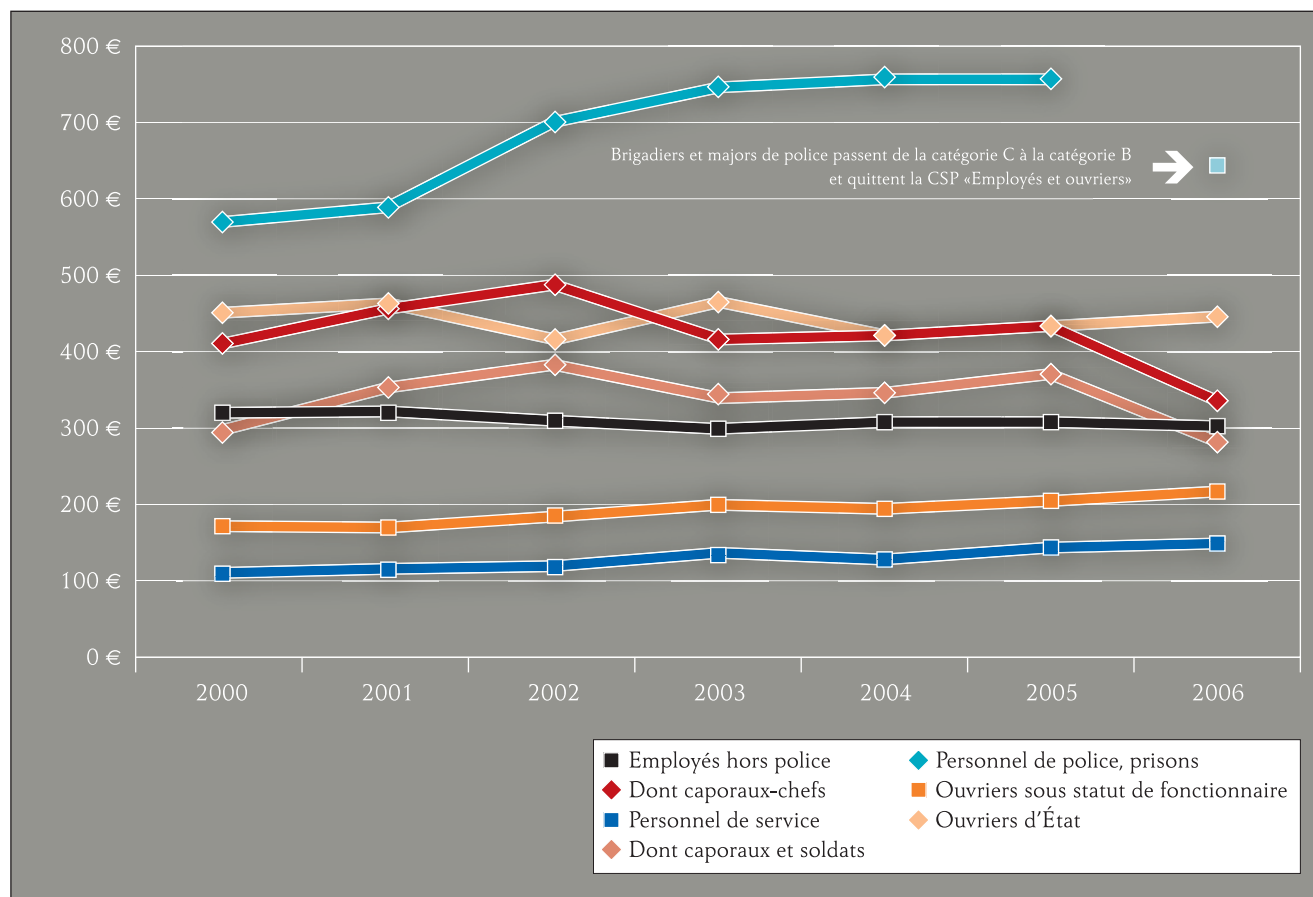


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

4.4.4 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «EMPLOYÉS ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 12



Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2006.

4.5 - ÉVOLUTION DES TAUX DE PRIMES DE 2000 À 2006

Tableau 7

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Cadres	42,7	45,7	48,6	47,4	48,5	51,0	49,6
Personnel de direction	43,4	51,6	57,6	56,5	58,0	58,5	61,8
Officiers généraux	40,3	42,7	51,8	45,0	51,2	63,6	57,5
Magistrats de l'ordre judiciaire	39,8	40,1	41,5	43,0	47,5	50,0	50,4
Administrateurs et assimilés	50,2	49,4	53,1	53,1	55,3	55,6	56
Attachés, inspecteurs	36,7	39,8	40,9	41,4	41,6	41,8	41,8
Ingénieurs des grands corps	53,4	53,4	49,4	58,8	58,8	60,1	60,2
Ingénieurs des travaux, études	46,4	47,3	50,7	49,2	49,3	51,6	51,6
Officiers (sauf généraux)	49,0	53,4	59,8	52,9	55,1	62,6	56,7
Professions intermédiaires	23,1	23,8	27,3	28,5	29,4	31,8	32
Secrétaires administratifs et contrôleurs	25,2	26,9	26,5	27,3	27,2	28,1	28,2
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire ⁽¹⁾	34,0	34,9	36,6	39,7	41,0	41,9	46,4
Professions intermédiaires techniques	29,3	30,3	29,9	30,2	30,4	30,5	31,2
Maîtrise ouvrière	14,0	14,0	15,7	17,8	17,5	19,4	20,5
Sous-officiers	34,9	33,2	41,6	39,8	41,0	43,8	35,9
Employés et ouvriers	21,7	22,9	25,2	26,2	26,6	27,4	21
Employés hors police	20,7	21,4	21,4	22,0	22,1	22,6	22,7
Personnel de service	7,8	8,2	8,7	10,4	9,9	10,8	11
Personnel de la police et des prisons ⁽¹⁾	33,0	34,6	41,5	45,0	45,9	46,1	39,9
Ouvriers d'État	11,3	11,2	12,5	13,9	13,9	14,9	15,6
Militaires du rang	27,0	30,2	33,0	29,0	29,8	31,3	23,7

Source et champ : INSEE (cf. §1 ci-dessus).

Lecture : le taux de prime est le rapport (primes brutes)/(traitement indiciaire brut).

⁽¹⁾ Des modifications ont été apportées en 2006 à la nomenclature CSK. Elles concernent les personnels actifs de la police nationale et résultent de changements de catégorie statutaire : capitaines et lieutenants de police passent en catégorie A, gardiens de la paix, brigadiers et brigadiers-majors de police en catégorie B.

ANNEXE 10

TABLEAU DE BORD

**RÉMUNÉRATION MOYENNE
DES MILITAIRES EN 2007**

ANNEXE 10

TABLEAU DE BORD - RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES EN 2007

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Les données utilisées sont tirées du mémento des coûts moyens du personnel militaire 2007 établi par la direction des affaires financières du ministère de la défense. Les valeurs moyennes présentent l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais ont par là-même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles.

Se rapportant à l'année 2007, elles ne prennent pas en compte la mise en œuvre des nouvelles grilles indiciaires.

Leur analyse ne peut donc logiquement engendrer aucune recommandation de la part du Haut Comité, autre que celles déjà formulées en février 2007 dans son premier rapport.

1.2 - CHAMP DES DONNÉES

Le mémento associe aux coûts moyens constatés dans les applications de paye, les effectifs réalisés (ER) au 31/12/2007 ainsi que les effectifs moyens réalisés (EMR) de l'année 2007 exprimés en équivalents temps plein travaillé (ETPT). **Ces effectifs sont issus des systèmes de solde**, selon la même logique de décompte que celle utilisée dans l'application de décompte des emplois (ODE) du ministère chargé du budget, référence figurant dans les documents budgétaires.

Par ailleurs, le mémento ne recense que les personnels en situation d'activité et rémunérés sur les crédits de personnels du ministère de la défense. Ainsi, les militaires en position de «hors budget» et les effectifs du compte de commerce du service de la maintenance aéronautique (SMA) sont exclus.

Les effectifs peuvent être déclinés par responsable organique, corps, grade, BOP, sur les trois zones géographiques suivantes : métropole, DOM-COM, étranger.

Les coûts moyens peuvent être ventilés par catégorie de crédits LOLF, et permettent notamment de distinguer :

- la solde de base brute (SBB, indiciaire) ;
- la NBI ;
- l'ISSP ;
- les indemnités opérationnelles¹. Il est à noter que l'ISSE «OPEX» n'est pas incluse dans le calcul des coûts moyens, contrairement à l'ISSE (et au supplément d'ISSE) «renfort temporaire» ;
- les indemnités non opérationnelles¹;
- les prestations familiales DOM-COM et la prise en charge du trajet domicile-travail.

¹ Pour de plus amples informations, se reporter au fichier PDF «Fiche de présentation mémento des coûts moyens du personnel militaire 2007», consultable sur l'intranet du ministère de la défense.

1.3 - TRAITEMENT DES DONNÉES

Les montants annuels moyens bruts en euros courants, issus des sources, ont été utilisés sans traitement pour illustrer la ventilation de la solde en métropole (paragraphe 2.1).

Dans les paragraphes suivants (2.3 et 2.4), ces montants bruts (annuels) ont été convertis en montants nets (net à payer mensuel²) en appliquant un taux de réduction de 16%, moyenne constatée pour l'ensemble des militaires.

Une comparaison des montants nets ainsi obtenus a été faite avec les données de l'INSEE relatives à l'année 2006 (salaires nets), converties en euros 2007, ainsi qu'avec les données figurant dans le bilan social 2007 au tableau 3.3.1.3 (soldes moyennes nettes perçues au cours de l'année 2007, calculées par l'Observatoire économique de la défense à partir du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Les différences constatées sont minimes.

2 - SOLDE MOYENNE 2007

Le niveau de détail et les nouvelles fonctionnalités du mémento des coûts moyens du personnel militaire du ministère de la défense permettent désormais de présenter les informations relatives à la rémunération des personnels militaires avec une précision supérieure, en calculant par exemple le coût moyen d'un militaire selon le grade, l'armée (responsables organiques Terre, Marine, Air, DGGN, etc.), et la zone géographique (métropole, DOM-COM, étranger), avec, en outre, la possibilité de ventiler cette rémunération par catégorie de crédit (solde de base brute, primes opérationnelles ou non, etc). Le Haut Comité a donc jugé intéressant d'utiliser cet outil afin de présenter des graphiques inédits, différents et complémentaires de ceux publiés dans le bilan social 2007³ et l'annuaire statistique de la défense 2007-2008⁴, et qui complètent et enrichissent le travail déjà réalisé dans son premier rapport.

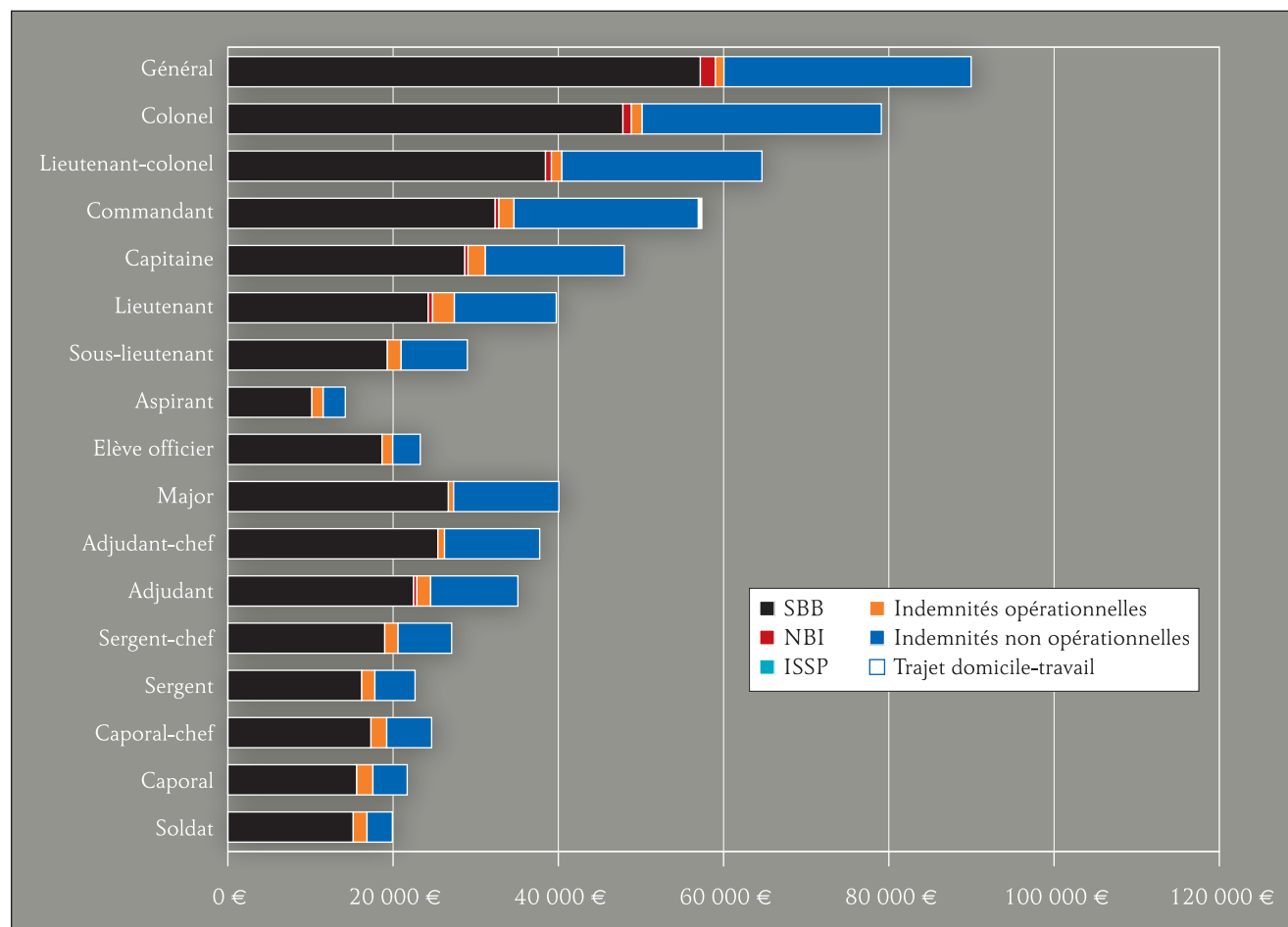
² Déduction faite de la retenue pour pension, de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), de la contribution de solidarité, de la cotisation retraite additionnelle, et de la retenue pour fonds de prévoyance militaire.

³ Bilan social 2007, paragraphe 3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel militaire, et paragraphe 3.3.1.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par les militaires des armées et de la gendarmerie en 2007.

⁴ Annuaire statistique de la défense 2007-2008, paragraphe III.3.1 - Les rémunérations moyennes imposables du personnel militaire en activité.

2.1 - VENTILATION DE LA SOLDE EN MÉTROPOLE

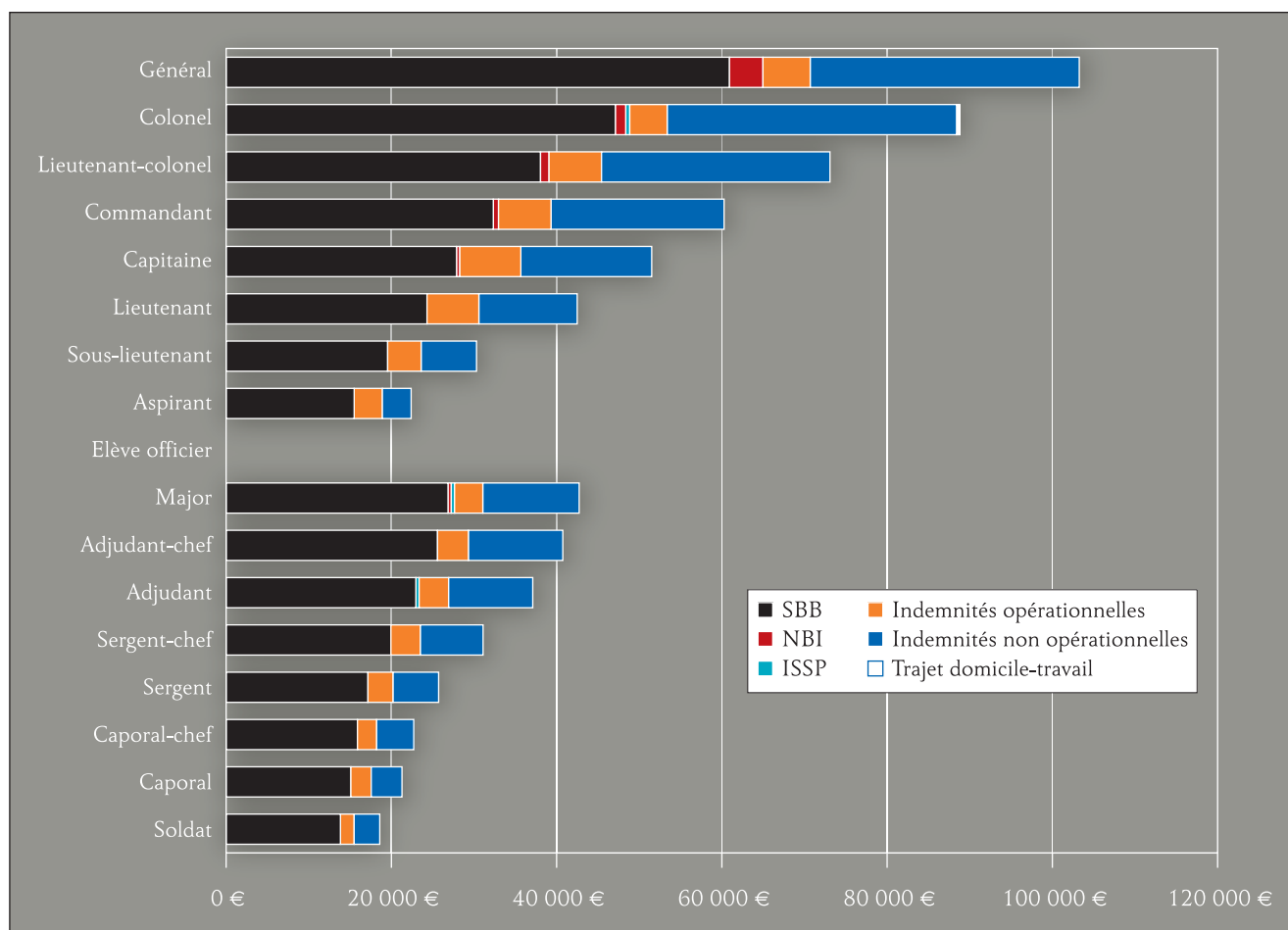
Graphique 1 - Solde brute annuelle moyenne dans l'armée de terre par grade, en métropole



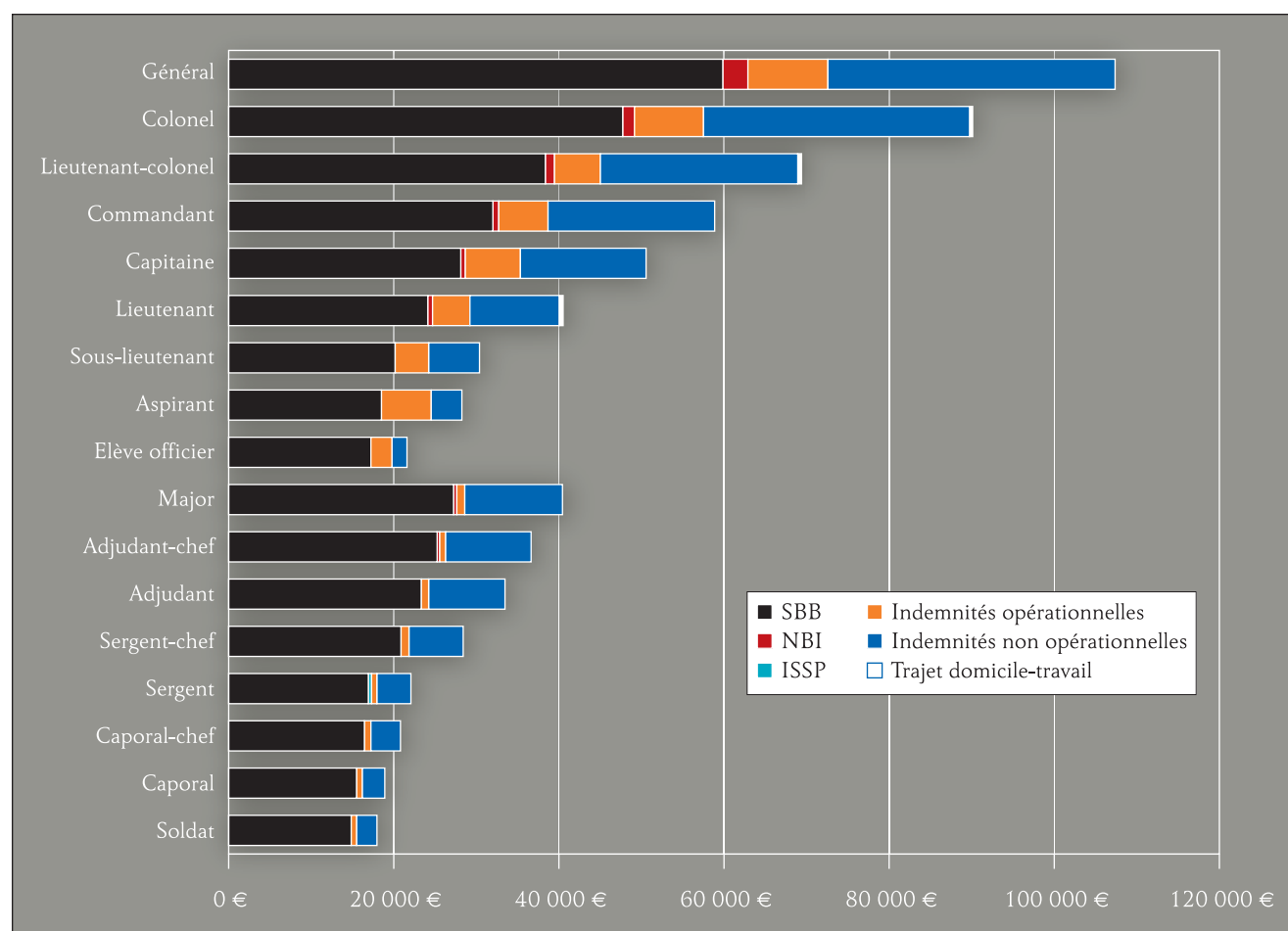
Source : memento des coûts moyens 2007.

Champ : responsable organique Terre, zone géographique métropole - Montants en euros 2007.

Graphique 2 - Solde brute annuelle moyenne dans la marine nationale par grade, en métropole

Source : *mémento des coûts moyens 2007*.Champ : *responsable organique Marine, zone géographique métropole - Montants en euros 2007*.

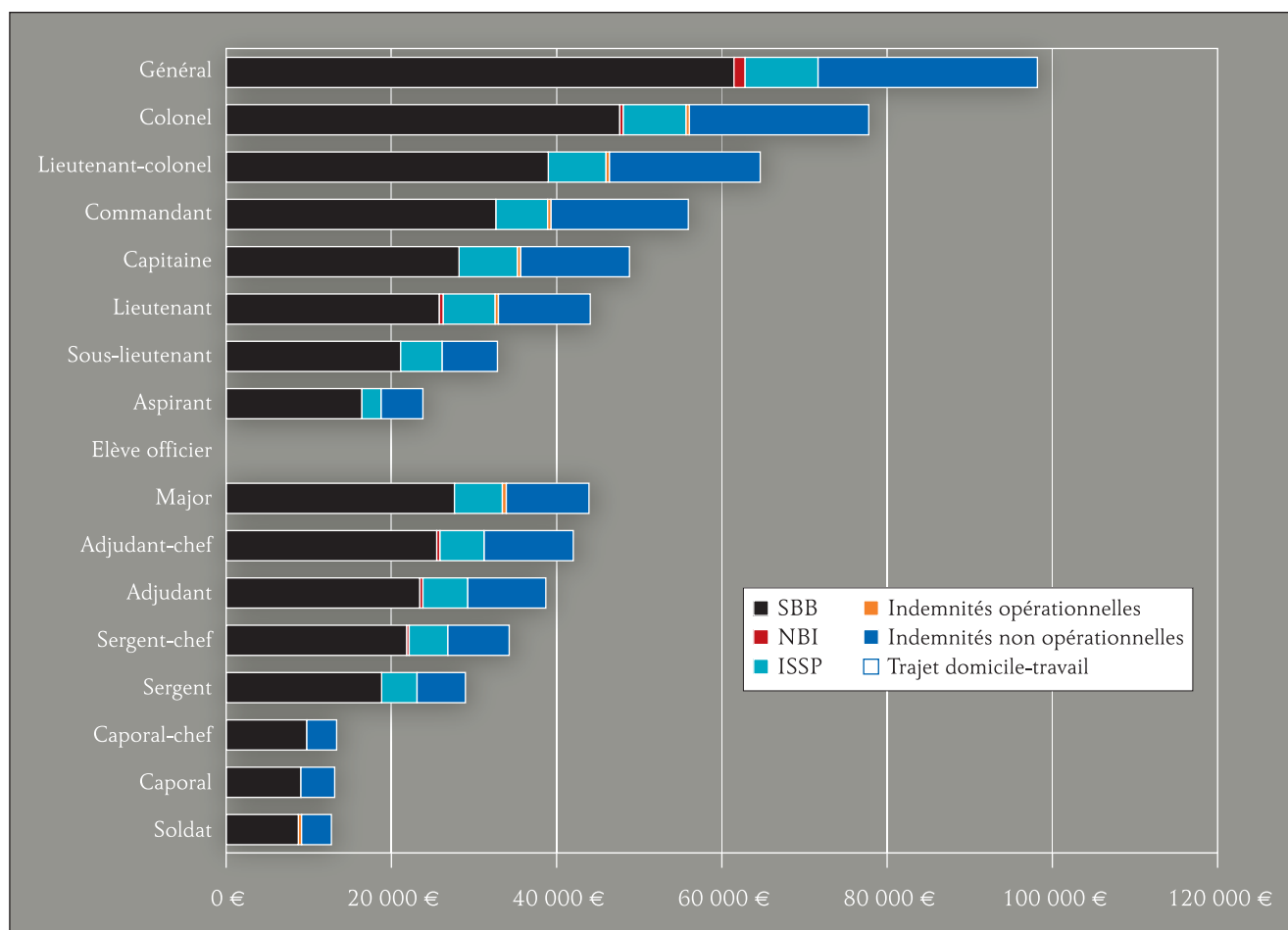
Graphique 3 - Solde brute annuelle moyenne dans l'armée de l'air par grade, en métropole



Source : memento des coûts moyens 2007.

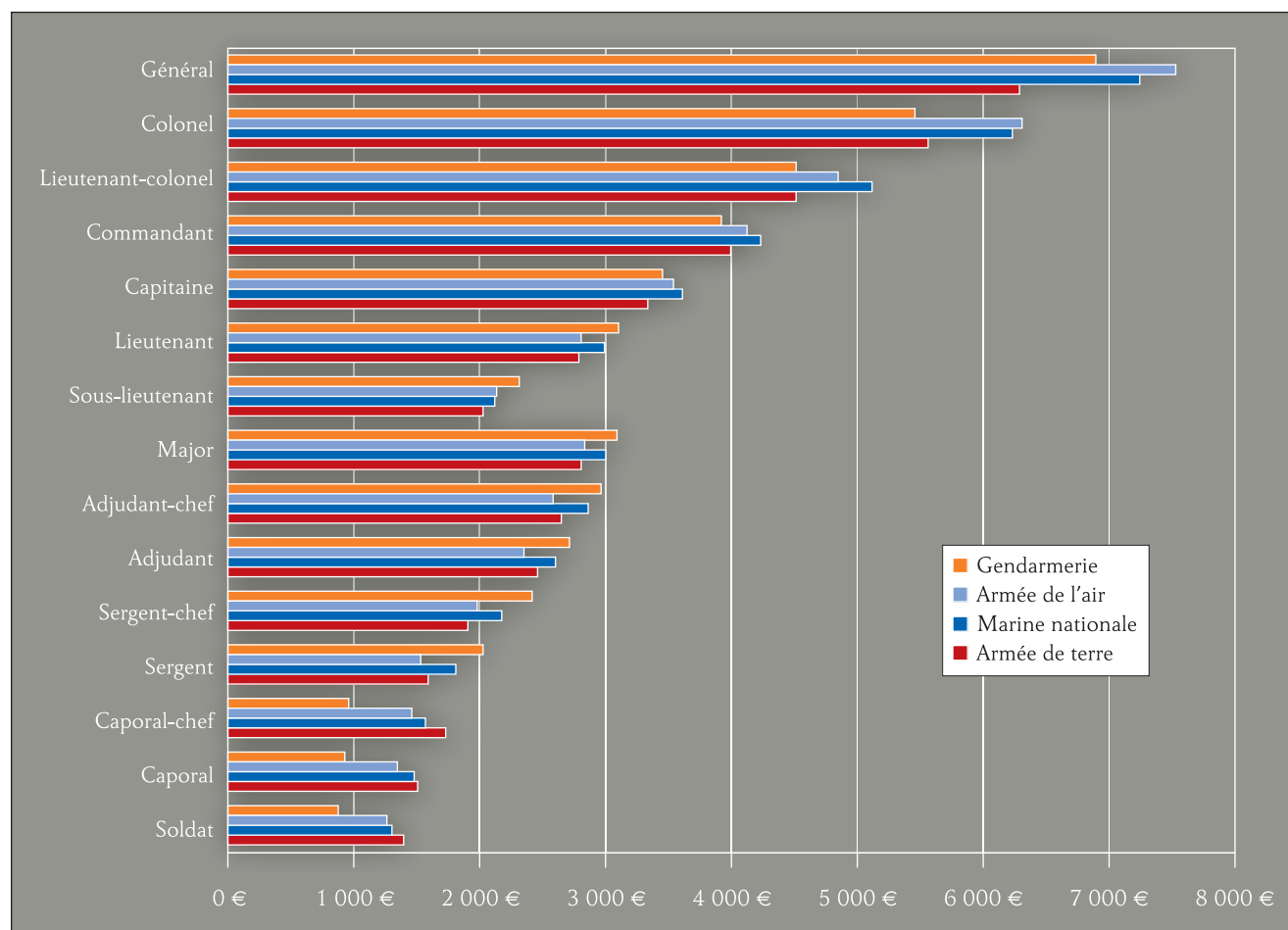
Champ : responsable organique Air, zone géographique métropole - Montants en euros 2007.

Graphique 4 - Solde brute annuelle moyenne dans la gendarmerie par grade, en métropole

Source : *mémento des coûts moyens 2007*.Champ : *responsable organique DGGN, zone géographique métropole - Montants en euros 2007*.

2.2 - DIFFÉRENTIEL DE SOLDE PAR ARMÉE

Graphique 5 - Solde nette mensuelle moyenne par armée et par grade, en métropole

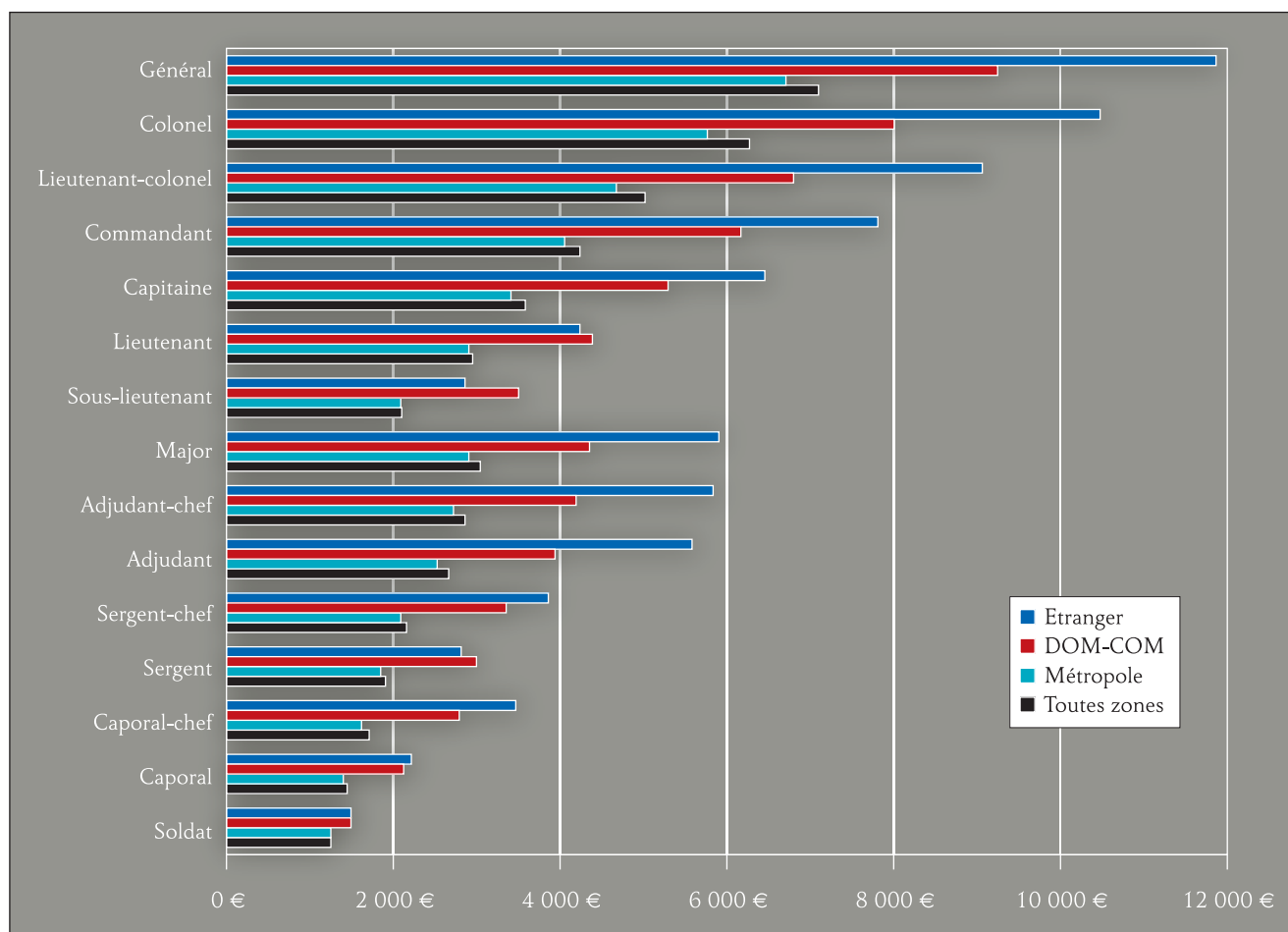


Source : mémento des coûts moyens 2007, traitement des données par le HCECM selon la méthode décrite au §1.3 ci-dessus.

Champ : responsables organiques Terre, Marine, Air et Gendarmerie, zone géographique métropole - Montants en euros 2007.

2.3 - IMPACT SUR LA SOLDE DE LA ZONE GÉOGRAPHIQUE

Graphique 6 - Solde nette mensuelle moyenne par zone et par grade



Source : *mémento des coûts moyens 2007*, traitement des données par le HCECM selon la méthode décrite au §1.3 ci-dessus.

Champ : responsables organiques Terre, Marine, Air et Gendarmerie - Montants en euros 2007.

ANNEXE 11

TABLEAU DE BORD

**DÉCÈS IMPUTABLES AU SERVICE
ET SUICIDES**

ANNEXE 11

TABLEAU DE BORD - DÉCÈS IMPUTABLES AU SERVICE ET SUICIDES

1 - DÉCÈS IMPUTABLES AU SERVICE

Seuls sont recensés les décès reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet.

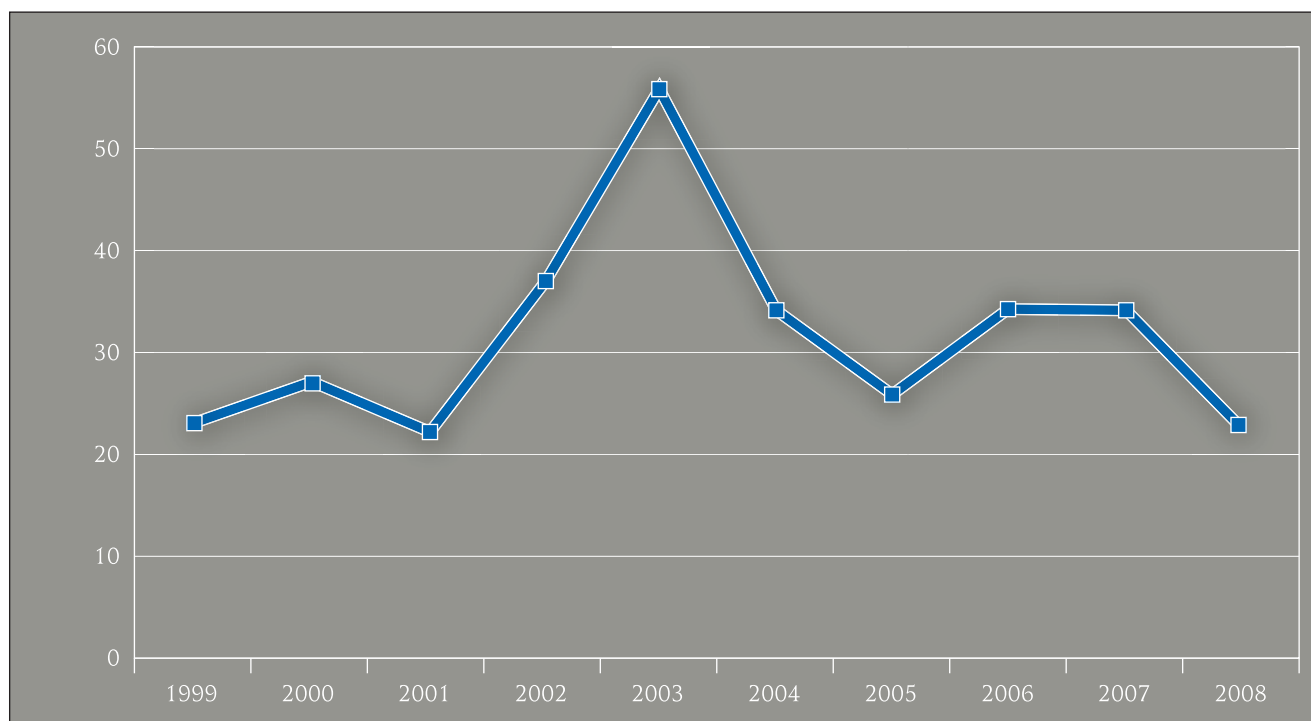
Le tableau ci-dessous indique le nombre de dossiers qui ont fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées (au 1^{er} mars 2009). Ils sont comptabilisés au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur. Ces chiffres sont susceptibles d'évolution, notamment pour les années 2004 à 2008.

Tableau 1 - Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladie et hors accidents de trajet

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
23	27	22	37	56	34	26	34	34	23

Source : service des pensions des armées.

Graphique 1 - Décès de militaires imputables au service, hors maladie et hors accidents de trajet



Source : tableau 1.

Tableau 2 - Nombre de décès imputables au service ou par accident de travail pour différentes professions

	Fonction publique de l'État	Dont police nationale	Secteur privé (décès par accident de travail)	Dont bâtiment et travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)	Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	Dont sapeurs-pompiers professionnels civils	Militaires (hors gendarmerie)	Gendarmerie
2000	28	1	730	191	15	8	24	3
2001	36	2	730	176	18	3	18	4
2002	35	0	686	157	20	6	27	10
2003	21	8	661	181	10	2	45	11
2004	22	5	626	172	10	3	29	5
2005	27	6	474	103	15	4	20	6
2006	20	5	537	158	9	2	23	11
Moyenne annuelle 2000-2006	26,1	4,0	622,6	162,0	13,3	3,8	26,1	7,6
Effectifs en 2006	1 766 918	129 739	17 786 989	1 487 269	239 872	38 064	250 706	98 772

Sources :

- Militaires : bilan social pour les effectifs - SPA pour les décès imputables au service (de 1999 à 2005 = terre, air, marine ; y compris l'armement et les services communs à partir de 2006).
- Fonction publique de l'État (y compris établissements publics) : DGAFP - Rapports annuels : 2000 p.284, 2001 p.194, 2002 p.174, 2003 p.216, 2004 p.256, 2005 p.284, 2006 p.509, 2007 p. 606.

Certains ministères n'ayant répondu que partiellement, l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

- Sapeurs-pompiers : Direction de la Défense et de la Sécurité Civile (DDSC) - Les statistiques des services d'incendie et de secours, édition 2006 p.12 et 18, édition 2007 p.14 et 20, édition 2008 p.20.

- Secteur privé (salariés du régime général de la sécurité sociale) : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)

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

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

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

Lecture : en 2000, au sein de la fonction publique de l'État, il y a eu 28 décès imputables au service.

Tableau 3 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents en service pour différentes professions

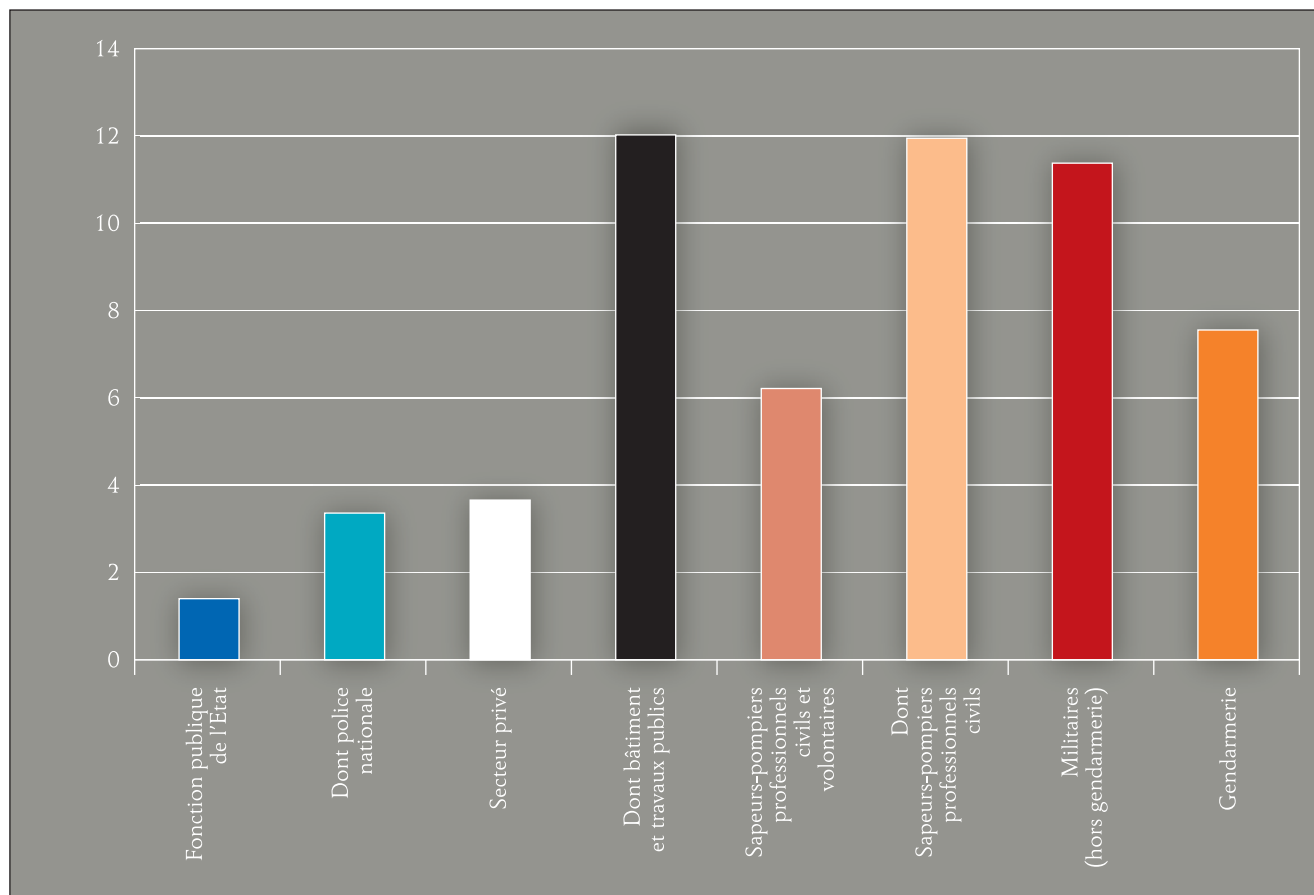
	Fonction publique de l'État	Dont police nationale	Secteur privé	Dont bâtiment et travaux publics	Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	Dont sapeurs-pompiers professionnels civils	Militaires (hors gendarmerie)	Gendarmerie
2000	1,4	1,1	4,3	14,4	6,4	26,2	10,6	3,4
2001	1,9	4,7	4,2	13,3	7,8	9,4	7,8	4,4
2002	1,8	0,0	3,9	11,8	8,5	17,8	11,5	10,7
2003	1,1	5,6	3,8	13,6	4,2	5,6	18,9	11,4
2004	1,0	3,8	3,6	13,0	6,1	8,1	12,1	5,1
2005	1,3	4,1	2,7	7,4	6,2	10,6	8,5	6,1
2006	1,1	3,9	3,0	10,6	3,8	5,3	9,2	11,1
Moyenne annuelle 2000-2006	1,4	3,3	3,6	12,0	6,1	11,9	11,2	7,5
Effectifs en 2006	1 766 918	129 739	17 786 989	1 487 269	239 872	38 064	250 706	98 772

Source : cf. tableau 2.

Lecture : en 2000, au sein de la fonction publique de l'État, il y a eu 1,4 décès imputables au service pour 100 000 agents.

Nota : pour le secteur «Bâtiment et travaux publics», les effectifs antérieurs à 2004 ne sont pas connus et les taux ont été calculés en rapportant le nombre de décès à l'effectif 2004.

Graphique 2 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents en service pour différentes professions (taux moyen sur la période 2000-2006)



Source : tableau 3.

2 - SUICIDES

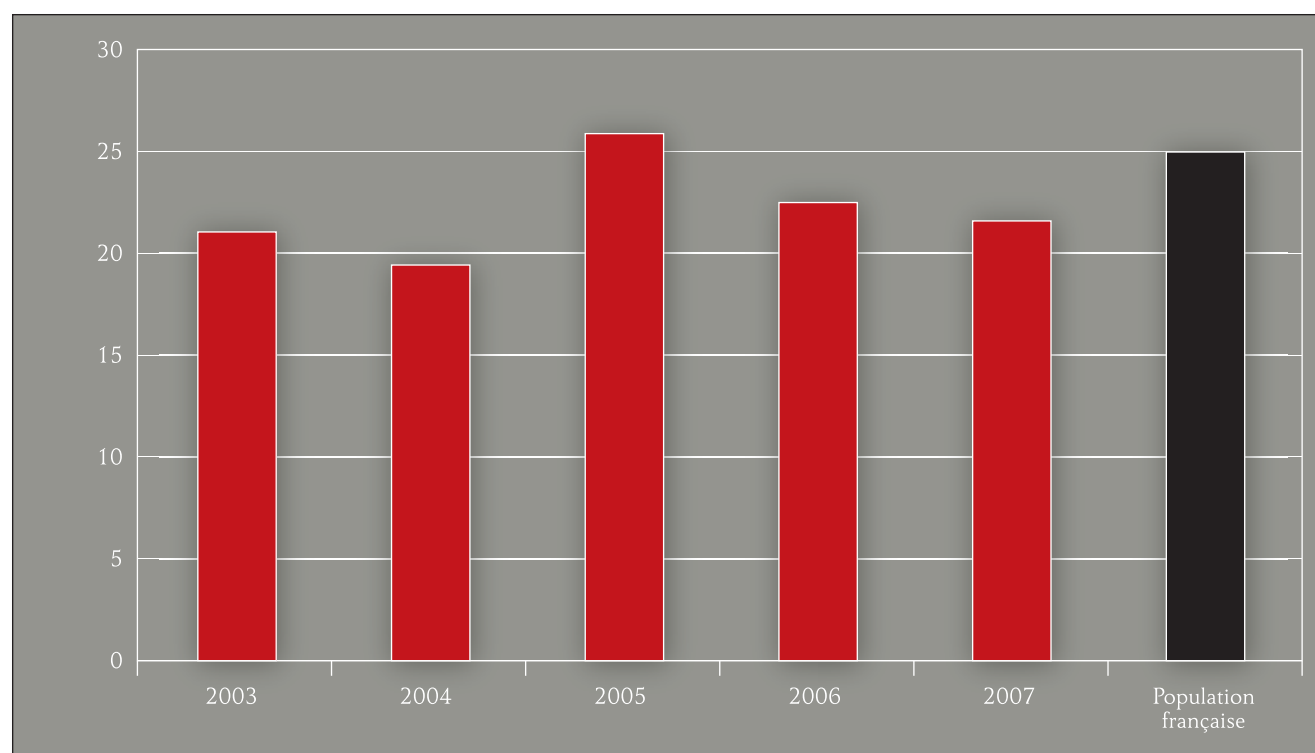
Tableau 4 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires et pour la population française

	2003	2004	2005	2006	2007	Population française
Nombre de suicides	73	67	90	78	75	10 632
Taux de suicide pour 100 000 personnes	20,9	19,2	25,8	22,3	21,5	24,8

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les militaires - Ministère de la santé, «Études et résultats» n°488, avril 2006, p.4 pour la population française (données relatives à l'année 2002).

Champ : pour les militaires, suicides en service et suicides hors service.

Graphique 3 - Taux de suicide pour les militaires et pour la population française



Source : tableau 4.

Tableau 5 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires et pour la police nationale

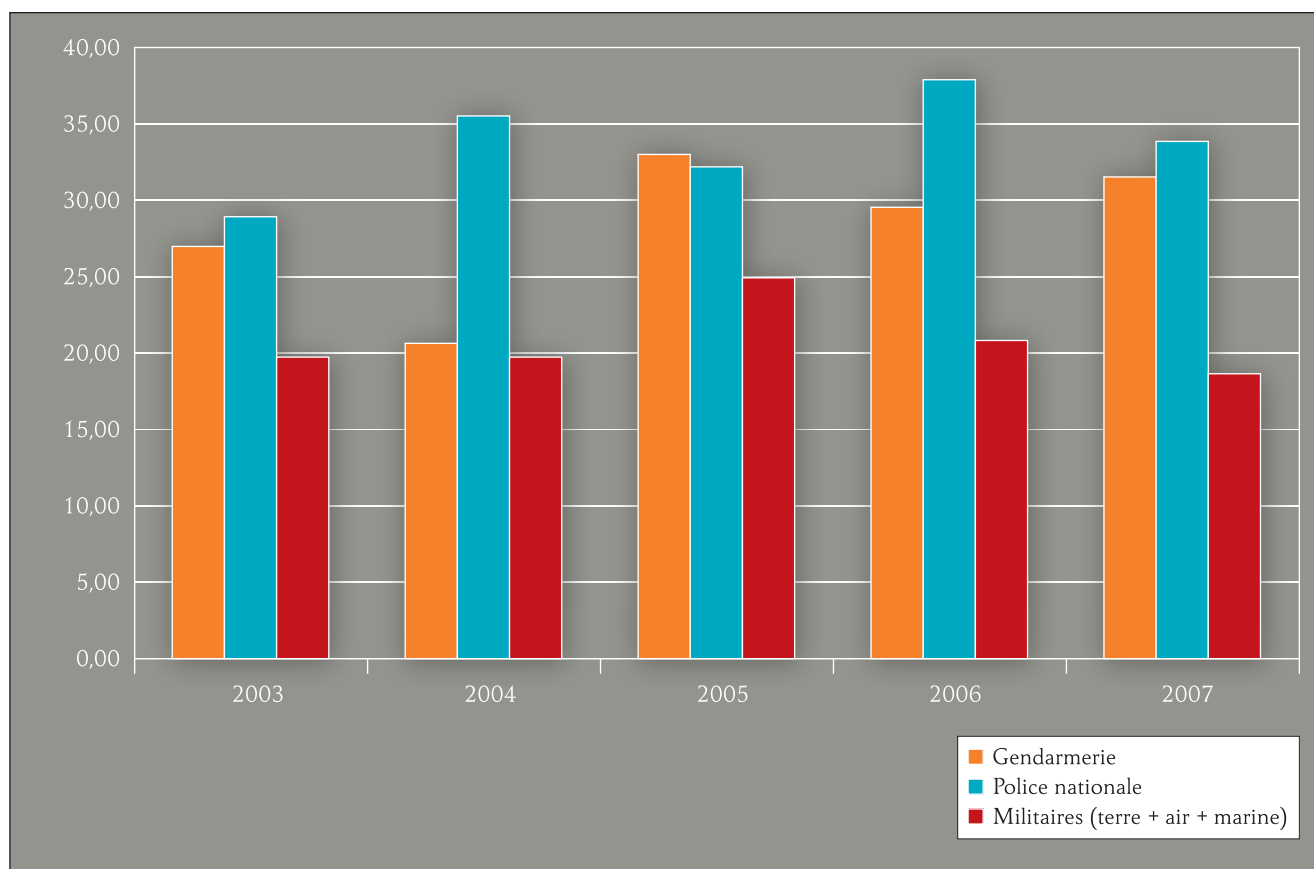
	Gendarmerie			Police nationale			Militaires (terre+air+marine)		
	effectifs	suicides	ratio pour 100 000	effectifs	suicides	ratio pour 100 000	effectifs	suicides	ratio pour 100 000
2003	96 587	26	26,92	117 782	34	28,87	237 986	47	19,75
2004	97 864	20	20,44	118 575	42	35,42	238 767	47	19,68
2005	97 723	32	32,75	119 075	38	31,91	235 227	58	24,66
2006	98 772	29	29,36	119 182	45	37,76	237 248	49	20,65
2007	101 855	32	31,42	118 972	40	33,62	231 982	43	18,54

Sources :

- Militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour le nombre de suicides. Le ratio a été calculé par rapport aux effectifs relevés dans les bilans sociaux annuels du ministère de la défense.

- Police nationale : effectifs des corps actifs = rapport législatif du Sénat n°04/074 p.77, site internet du ministère de l'intérieur et rapport Police-Gendarmerie «Vers la parité globale au sein d'un même ministère», partie II, annexe 2, p.7 (pour l'année 2007).

Suicides : rapport Police-Gendarmerie «Vers la parité globale au sein d'un même ministère», partie III, annexe 8, p.50.

Graphique 4 - Taux de suicide pour les militaires et pour la police nationale

Source : tableau 5.

ANNEXE 12

**ACCÈS DES MILITAIRES
À LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE
(EMPLOIS RÉSERVÉS ET PROCÉDURE
DE L'ARTICLE L.4139-2 DU CODE DE LA DÉFENSE)**

ANNEXE 12

ACCÈS DES MILITAIRES À LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE (EMPLOIS RÉSERVÉS ET PROCÉDURE DE L'ARTICLE L.4139-2 DU CODE DE LA DÉFENSE)

Parmi les quatre voies d'accès à la fonction publique civile ouvertes aux militaires, celles des emplois réservés et de l'intégration après détachement dans le cadre de l'article L.4139-2 du code de la défense, qui leur sont spécifiques, sont les principales.

Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble des intégrations de militaires dans les différentes fonctions publiques depuis l'année 2000. La décroissance continue de l'intégration par la voie des emplois réservés est partiellement compensée par l'accroissement du nombre de militaires rejoignant les fonctions publiques par la voie de la procédure de l'article L.4139-2.

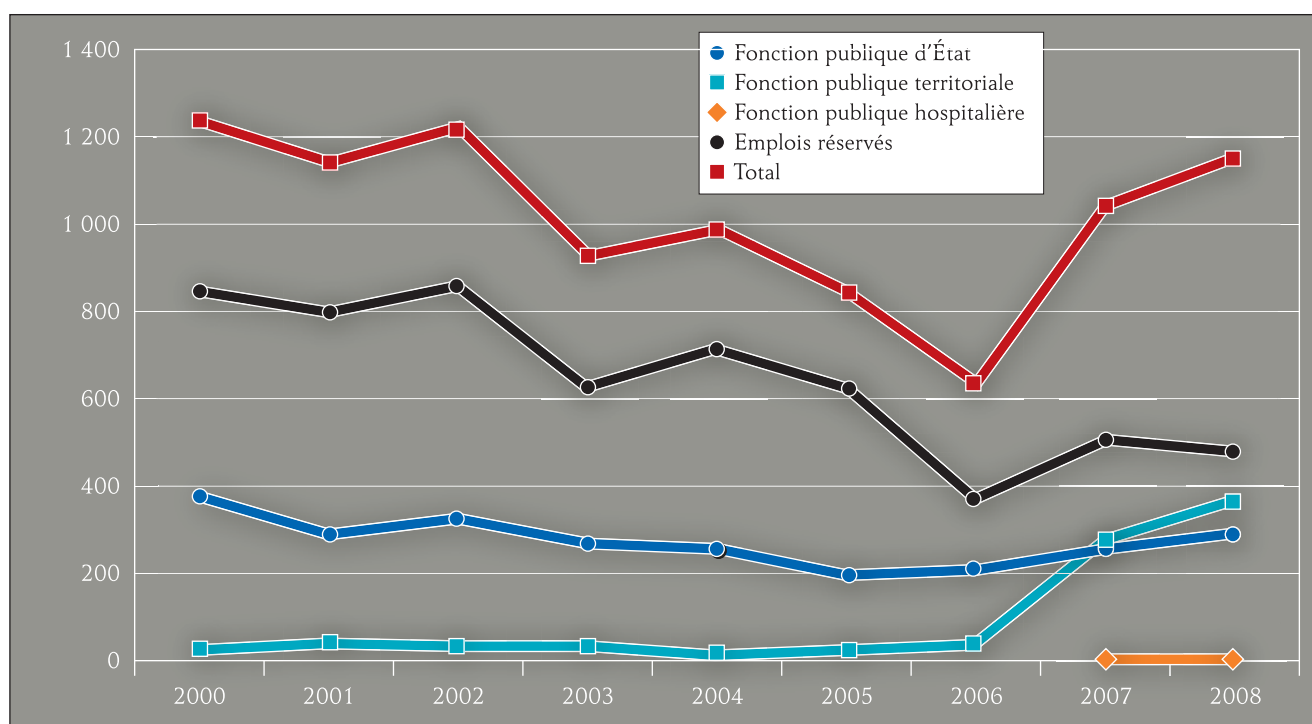
Tableau 1 - Intégration des militaires dans la fonction publique civile de 2000 à 2008 par les voies d'accès spécifiques

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Fonction publique d'État	377	296	324	267	256	203	215	263	298
Fonction publique territoriale	21	39	36	33	17	23	34	275	367
Fonction publique hospitalière								2	2
Emplois réservés	843	803	861	628	720	622	381	503	483
Total militaires intégrés	1 241	1 138	1 221	928	993	848	630	1 043	1 150

Sources : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD pour 2008.

Champ : tous militaires.

Graphique 1 - Évolution de l'accès des militaires aux fonctions publiques par les voies d'accès spécifiques (2000-2008)



Source : tableau 1.

1- EMPLOIS RÉSERVÉS

1.1 - DONNÉES GÉNÉRALES

La législation sur les emplois réservés constitue une procédure dérogatoire au mode normal de recrutement dans la fonction publique. Elle a pour but d'assurer le reclassement professionnel des victimes de guerre, des militaires ou des anciens militaires et des travailleurs handicapés.

Elle consiste, à l'occasion de toutes les procédures de recrutement des fonctionnaires civils, à réserver une partie de ces emplois à d'anciens militaires, avec une priorité au bénéfice des blessés de guerre et de leurs ayants droit.

Les emplois réservés, qui sont accessibles aux militaires non officiers, de carrière ou sous contrat, sont classés en cinq catégories exigeant des niveaux d'instruction différents, vérifiés par un examen pour chaque catégorie :

- 1^o catégorie (niveau baccalauréat et connaissances de droit, catégorie B de la fonction publique) ;
- 2^o catégorie (niveau BEPC, catégorie C de la fonction publique) ;
- 3^o catégorie (niveau certificat d'études primaires, catégorie C) ;
- 4^o catégorie (connaissances élémentaires de français et de calcul, catégorie C).

Des arrêtés annuels fixent le nombre, la nature et la répartition géographique des emplois réservés.

Tout candidat peut solliciter plusieurs emplois appartenant à une même catégorie ou à des catégories différentes et postuler, pour chaque emploi, dans deux départements au maximum ou, à défaut, dans tout autre département.

Les postulants ayant satisfait aux examens d'aptitude sont inscrits sur des listes de classement publiées au Journal officiel dans la limite des contingents fixés par les arrêtés annuels. Ils sont classés par emploi, par département et par catégorie de candidats (ressortissant du code des pensions militaires d'invalidité et travailleurs handicapés). Les candidats admis, mais ne figurant pas sur ces listes en raison de leur classement hors contingent, conservent le bénéfice de leur réussite au titre des deux années suivantes.

Les candidats, qui peuvent opter pour un recrutement uniquement dans certaines régions ou sur l'ensemble du territoire national, sont intégrés à l'issue de la phase de détachement (une année) qui suit leur éventuel recrutement. Ils sont alors reclassés avec une ancienneté de service égale à la durée des services militaires accomplis, dans la limite maximale de 5 ans dans les emplois de catégorie B et de 10 ans dans les emplois de catégorie C.

Cette procédure a été profondément remaniée par la loi n°2008-492 du 26 mai 2008, dont la principale innovation consiste en la suppression de l'examen au profit d'un processus de sélection permettant de prendre en compte les qualifications du candidat militaire et les acquis de son expérience professionnelle (utilisation du « passeport professionnel »). Les décrets d'application devraient être publiés au cours de l'année 2009 et la procédure rénovée devrait entrer en application pour le recrutement de l'année 2010.

1.2 - ANALYSE STATISTIQUE DES RÉSULTATS

De 2002 à 2007, le nombre global de postes offerts a connu une diminution constante, même si l'année 2008 marque un redressement.

	Nombre de postes offerts	Nombre d'admis	taux postes pourvus/ postes offerts
2000	5 571	843	15,1%
2001	5 560	803	14,4%
2002	5 761	861	14,9%
2003	5 144	628	12,2%
2004	3 878	720	18,6%
2005	3 544	622	17,6%
2006	2 889	381	13,2%
2007	3 062	503	16,4%
2008	3 279	483	14,7%
Moyenne 2000-2008	4 299	649	15,1%

Sources : bilans reconversion 2000-2007 - DRH-MD pour 2008.

Champ : tous militaires.

Cette situation résulte de la conjonction de deux phénomènes :

- un taux de perte important entre le nombre de militaires convoqués et le nombre de candidats présentés (30% en moyenne de 2000 à 2007) ;
- un faible taux de réussite aux examens d'aptitude (42% en moyenne entre 2000 et 2007).

Les modifications apportées à la procédure de recrutement par la loi du 26 mai 2008 visent à corriger cet état de fait et à améliorer ainsi l'attractivité de ce mode de recrutement.

2 - PROCÉDURE DE L'ARTICLE L.4139-2 DU CODE DE LA DÉFENSE

2.1 - DONNÉES GÉNÉRALES

L'article L.4139-2 du code de la défense (ancien article 62 du statut général des militaires) reprend, en les élargissant à l'ensemble des fonctions publiques et à l'ensemble des militaires, qu'ils soient de carrière ou sous contrat, les dispositions que la loi n°70-2 du 2 janvier 1970 réservait à la fonction publique d'État et aux officiers ou aux sous-officiers de carrière des grades de major ou d'adjudant-chef : *«le militaire, remplissant les conditions de grade et d'ancienneté fixées par décret, peut, sur demande agréée par le ministre de la défense et par l'autorité dont relève l'emploi d'accueil, après un stage probatoire, être détaché pour occuper des emplois vacants et correspondant à ses qualifications au sein des administrations de l'État, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif, notwithstanding les règles de recrutement pour ces emplois»*.

Les contingents annuels d'emplois sont fixés par voie réglementaire par chaque administration de l'État ou chaque catégorie de collectivité ou d'établissement public. Après agrément des candidatures par le ministre de la défense et par l'autorité dont relève l'emploi d'accueil, les militaires sont placés en détachement pour une durée d'une année (deux ans pour l'intégration dans un corps enseignant). A l'issue, ils peuvent demander leur intégration ou leur titularisation dans le corps d'accueil et sont alors reclassés à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

Cette voie d'accès à la fonction publique, sans concours, présente un intérêt majeur pour les militaires de tous grades et de tous statuts. L'ouverture en direction des fonctions publiques territoriale et hospitalière, qui est effectivement entrée en vigueur en 2007, s'avère particulièrement intéressante du fait de la dispersion géographique des postes et des possibilités de reclassements de proximité qui en découlent.

Les militaires qui demandent à être placés en position de détachement dans le cadre des dispositions de l'article L.4139-2 doivent réunir certaines conditions d'âge et d'ancienneté (dix ans de services militaires, se trouver à plus de trois ans de la fin de durée de service pour les militaires engagés ou de la limite d'âge de leur grade ou du grade auquel ils sont susceptibles d'être promus à l'ancienneté avant leur titularisation pour les officiers et sous-officiers de carrière).

La typologie des postes proposés recouvre l'ensemble des catégories :

- haut niveau (administrateur civil, sous-préfet, auditeur à la Cour des Comptes ou au Conseil d'État...) ;
- postes de catégorie A (attaché d'administration, inspecteur des douanes, du trésor public, des impôts...) ;
- postes de catégorie B (secrétaire administratif, contrôleur des douanes, du trésor public, des impôts...) ;
- et, depuis 2007, postes de catégorie C.

2.2 - ANALYSE STATISTIQUE DES RÉSULTATS

2.2.1 - L'OFFRE DE POSTES EST GLOBALEMENT CONSTANTE POUR LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Évolution des postes offerts (FPE)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Haut niveau	36	37	46	41	25	17	20	23	22
Catégorie A	81	96	99	87	77	46	50	39	70
Catégorie B	345	331	376	346	280	207	197	193	255
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	62	84
Total	462	464	521	474	382	270	267	317	431

Source : CNOI.

En moyenne, la fonction publique d'État a offert chaque année 418 postes. Une augmentation de l'offre est sensible depuis 2006.

2.2.2 - APRÈS PLUSIEURS ANNÉES DE BAISSÉ, LE NOMBRE DE CANDIDATS MILITAIRES A SENSIBLEMENT AUGMENTÉ EN 2007

Évolution du nombre de candidats (FPE)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Haut niveau	86	98	101	77	79	99	119	97
Catégorie A	61	87	95	73	90	83	82	117
Catégorie B	1 166	1 258	1 101	1 038	873	833	861	1 704
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 313	1 443	1 297	1 188	1 042	1 015	1 062	1 918

Source : CNOI.

Le nombre moyen de candidats pour la période allant de 2000 à 2007 s'établit à 1 284.

Le ratio moyen de candidats/postes offerts est de :

- à 3,1 pour les postes de haut niveau
- à 1,2 pour les postes de catégorie A
- à 3,9 pour les postes de catégorie B

soit un ratio moyen, toutes catégories de postes confondues, de 3,2 candidats pour un poste offert.

2.2.3 - LES POSTES OFFERTS SONT HONORÉS DANS UNE FORTE PROPORTION, À L'EXCEPTION DE CEUX DE LA CATÉGORIE A

Évolution du taux d'occupation des emplois

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Haut niveau	64%	65%	63%	71%	80%	82%	90%	74%
Catégorie A	36%	31%	28%	30%	35%	46%	50%	77%
Catégorie B	95%	73%	71%	61%	74%	81%	87,30%	92%
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	n.c.

Source : CNOI.

Le taux d'occupation des emplois s'établit en moyenne à 74% pour les postes de haut niveau et à près de 80% pour les postes de catégorie B.

Pour cette dernière catégorie, la forte augmentation du taux d'occupation constatée depuis 2004, malgré une évolution du volume de candidatures stable jusqu'en 2006, traduit une bonne adéquation des candidats aux postes sollicités. En revanche, le faible taux d'occupation des postes de la catégorie A traduit une moindre adéquation des candidats aux emplois proposés. Le relèvement du taux en 2007 est cependant un signe encourageant.

2.2.4 - LES DÉPARTS VERS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE CONNAISSENT UNE FORTE HAUSSE DEPUIS 2007

En 2007 et 2008, le nombre de militaires retenus pour un détachement dans la fonction publique territoriale dans le cadre de la procédure de l'article L.4139-2 a dépassé celui des militaires détachés dans la fonction publique d'État. L'écart s'est encore accru en 2008.

Les départs vers cette fonction publique concernent majoritairement les sous-officiers des armées et les gendarmes.

Les principaux organismes d'accueil sont :

- les municipalités (49%) ;
- les services départementaux d'incendie et de secours (45%) ;
- les départements et les régions (7%).

2.2.5 - LES DÉBUTS BALBUTIANTS DE L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

L'accès à la fonction publique hospitalière par la voie de la procédure de l'article L.4139-2 du code de la défense est ouvert depuis la campagne 2007.

Il est plutôt orienté vers des postes de nature administrative ou technique mais les résultats sont, pour l'instant, très faibles.

2.3 - PRINCIPALES DIFFICULTÉS LIÉES À CETTE VOIE D'ACCÈS

2.3.1 - POUR LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT, UNE PROCÉDURE RELATIVEMENT LENTE

L'ensemble de la procédure dure **environ deux ans**. Trois grandes phases peuvent être distinguées :

- d'octobre de l'année N à février de l'année N+1 : recueil des candidatures au sein du ministère de la défense et transmission des dossiers, après avis des directions de personnel militaire et agrément du ministre de la défense, à la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI) ;
- de mars à juillet de l'année N+1 : entretien des militaires sélectionnés avec les ministères d'accueil et décision d'orientation définitive de la CNOI ;
- de septembre de l'année N+1 à novembre de l'année N+2 : détachement dans le ministère d'accueil et intégration.

Un candidat à une reconversion dans le cadre de l'article L.4139-2 n'est actuellement informé d'un éventuel non-agrément de sa candidature par le ministre de la défense qu'au mois de mars N+1. Il est trop tard en pratique pour tenter un recours devant la commission des recours des militaires. De même, un candidat éliminé lors de l'entretien avec le ministère d'accueil n'en est informé qu'en juillet N+1. Dans ce cas, si son départ effectif du service doit intervenir au cours de cette même année, il lui sera très difficile de pouvoir bénéficier d'une aide à la reconversion.

Conscient de cet état de fait, le ministère de la défense cherche à raccourcir les délais nécessaires au recueil des avis et agréments de manière à ce que les décisions individuelles puissent intervenir dès la fin de l'année N.

En 2009, une seconde réunion de la CNOI sera organisée à l'automne ; elle permettra de traiter une offre résiduelle des ministères. Pour des raisons liées à leur gestion interne, les ministères d'accueil ne souhaitent pas, pour l'instant, aller au-delà de deux réunions par an.

2.3.2 - POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, UNE PROCÉDURE PLUS DIFFICILE À ENCADRER

Lorsqu'un militaire souhaite s'orienter vers un emploi de la fonction publique territoriale, il doit rechercher personnellement des postes vacants par tous les moyens disponibles : contacts directs avec les collectivités, consultations de sites internet, etc.

La diversité des collectivités et leur inégale connaissance des dispositions relatives au recrutement de militaires par la voie de l'article L.4139-2 du code de la défense conduit parfois à des incompréhensions avec la CNOI. L'absence de contacts formels entre les candidats militaires et les autorités responsables des collectivités favorise la multiplication des dossiers inexploitable et accroît la charge de la CNOI.

Enfin, il arrive que, lors de la période de détachement, certains militaires demandent leur réintégration au sein de la Défense pour solliciter ensuite un autre poste, plus intéressant pour eux à divers titres, créant ainsi des difficultés de gestion tant au sein des collectivités que dans les armées. Par ailleurs, il semble que les cas de non intégration ou

de non titularisation pour cause d'inaptitude à l'emploi soient plus fréquents qu'au sein de la fonction publique d'État. Cette situation est parfois perçue comme la conséquence de la sensibilité de ce mode de recrutement à des contingences locales. Aucun chiffre n'est cependant disponible pour 2007.

2.3.3 - LES DIFFICULTÉS LIÉES AU NIVEAU DE PRÉPARATION DES CANDIDATS ET DE LEUR DÉFAUT DE CONNAISSANCE DU MONDE CIVIL

Le niveau de préparation des candidats apparaît souvent insuffisant, les ministères ou organismes d'accueil soulignant, de la part de certains candidats militaires, une connaissance lacunaire du monde administratif, de son fonctionnement et de sa hiérarchie propre.

Ce phénomène, parfois aggravé par des comportements individuels inadaptés aux règles du monde civil, nécessite qu'un effort de formation soit consenti par le ministère de la défense.

2.3.4 - LES DIFFICULTÉS LIÉES À L'OUVERTURE VOULUE PAR LE LÉGISLATEUR PAR RAPPORT À LA LOI N°70-2 ET AU POSITIONNEMENT INDICIAIRE DES MILITAIRES CANDIDATS À UNE INTÉGRATION DANS UN CORPS DE LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L.4139-2

En étendant le bénéfice du dispositif de la loi n°70-2 du 2 janvier 1970 à l'ensemble des militaires, le législateur a ouvert à ces derniers la possibilité de solliciter un emploi appartenant à une catégorie supérieure à celle considérée comme équivalente à leur corps statutaire. Le ministre de la défense ne pouvant fonder son agrément, aux termes d'une jurisprudence constante du Conseil d'État, que sur des motifs tirés des besoins du service et de la gestion des effectifs, les demandes de ce type sont obligatoirement transmises et étudiées, alors même que, dans certains cas, il y a discordance manifeste entre le niveau du poste sollicité et les compétences du candidat. Il en résulte un afflux de candidatures «inutiles» qui engorgent les circuits administratifs¹ et n'encouragent pas les ministères ou les organismes concernés à persévérer dans une politique d'ouverture vis-à-vis de la population militaire.

Parallèlement, la disposition législative précisant que le militaire est «reclassé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans son corps d'origine»² incite fortement les administrations d'accueil, pour des raisons évidentes tenant à leur gestion interne, à limiter le recrutement des militaires dans le premier ou les deux premiers grades des corps d'accueil. Les indices terminaux de ces grades constituent donc des indices maximaux de recrutement.

De plus, du fait de la revalorisation des grilles indiciaires des militaires, le coût du recrutement d'un militaire, à grade et niveau de qualification inchangés, sera plus élevé pour les administrations d'accueil. Négligeable ou faible pour l'accès aux corps des catégories C et B, l'impact devrait être en revanche réel pour l'accès aux corps de catégorie A ou aux postes de haut niveau.

Conscients de la nécessité de maintenir l'attractivité de ce mode de recrutement, le ministère de la défense et la direction générale de la fonction publique travaillent à une modification de la partie réglementaire du code de la défense visant à permettre aux militaires détachés détenant un indice supérieur au dernier échelon du grade de recrutement d'être classés, lors de l'intégration, au dernier échelon du grade de recrutement et de conserver à titre personnel l'indice détenu en tant que militaire, au moment de l'intégration, jusqu'à ce qu'un avancement de grade dans le nouveau corps soit prononcé ou jusqu'à ce qu'une revalorisation indiciaire du corps d'accueil intervienne. Le maintien de l'indice à titre personnel ne serait toutefois possible que si celui-ci n'est pas supérieur de 13% à l'indice correspondant à l'échelon de classement dans le corps d'intégration.

¹ En 2008, plus de 500 dossiers ont été transmis pour 15 postes de contrôleur du travail (source : CNOI).

² Disposition qui n'existe pas pour les emplois réservés et qui permet par exemple à un adjudant-chef d'être intégré, au titre des emplois réservés, dans un corps de la catégorie C.

ANNEXE 13

**DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE
DE RECONVERSION**

ANNEXE 13

DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE DE RECONVERSION

Le dispositif destiné à préparer le retour à la vie civile des militaires repose sur :

- la possibilité, pour tous les militaires, de bénéficier d'aides à l'évaluation et à l'orientation professionnelles pendant le service actif ;
- la faculté, pour les militaires de plus de quatre ans de service, de se voir accorder le bénéfice d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement direct vers l'emploi, ces prestations pouvant se dérouler, en totalité ou en partie, dans le cadre statutaire des congés de reconversion ou du congé du personnel navigant.

Les prestations proposées sont nombreuses et variées. Tout militaire de carrière ou sous contrat peut bénéficier, sur demande agréée, des prestations de formation ou d'accompagnement dès lors qu'il compte au moins 4 ans de services militaires effectifs. Toutefois, le type de prestations accordé peut être modulé selon des priorités ou des critères catégoriels. Des aides spécifiques ont été mises en place pour les militaires quittant les armées avant quatre ans de service. Certaines relèvent de dispositifs propres à chaque armée. Elles sont décrites *in fine*.

1 - ÉVALUATION ET ORIENTATION

Après la phase d'information assurée par les armées auprès de chaque militaire dès son engagement, l'orientation marque le début de la démarche active de la reconversion.

Les différentes prestations proposées sont soit individuelles soit collectives :

1.1 - ORIENTATION INDIVIDUELLE

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
Entretien individuel de pré-orientation ou d'orientation		Les modalités pratiques sont définies par chaque armée.	318
EBO Entretien bilan orientation	Il est lié à un projet de reconversion déjà mûrement réfléchi et clairement établi. Il permet la validation du projet professionnel au cours d'un ou plusieurs entretiens de quelques heures.	Avec le concours de prestataires externes référencés et le CIR.	3 871
BIC Bilan individuel de compétences	Il a pour objet d'identifier les compétences et les savoir-faire du militaire dont le projet professionnel, réaliste et réalisable, n'a pu être défini lors des EBO, SBO ou SBP. Sa durée est de 3 demi-journées.	Cabinet civil.	47

1.2 - ORIENTATION COLLECTIVE

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
SBO Session bilan orientation	Elle s'adresse aux sous-officiers et aux militaires du rang n'ayant pas de projet professionnel clairement défini. Sa durée est de 5 jours. Elle permet de dresser, au minimum, un bilan professionnel et un bilan personnel et si possible de définir un projet professionnel.	Dans les CIR avec la participation d'un cabinet civil et un conseiller de l'ANPE.	8 447
SBP Session bilan projet	Elle s'adresse aux officiers et aux sous-officiers titulaires d'un brevet militaire du second degré et n'ayant pas de projet professionnel clairement défini. Sa durée est de 5 jours. Elle permet de dresser, au minimum, un bilan professionnel et un bilan personnel et si possible de définir un projet professionnel.	Dans les locaux de l'ARCO, avec la participation d'un cabinet civil et un conseiller ARCO.	767
SOHN Session d'orientation des hauts niveaux	Elle concerne les officiers supérieurs ayant tenu des responsabilités importantes (niveau 6 au minimum). Sa durée est de 6 jours, dont 4 de tronc commun, un de suivi et un de restitution.	Cabinet prestataire.	116 officiers généraux et supérieurs
SOGX Session d'orientation des officiers généraux	Elle concerne les officiers généraux et les colonels ayant obtenu le bénéfice de l'indemnité d'accompagnement de la reconversion (IAR). Son contenu est similaire à celui des SOHN.	Cabinet prestataire.	

2 - AIDES À LA RECONVERSION

La validation du projet professionnel permet de déterminer le caractère dominant de l'aide à la reconversion dont le militaire de plus de quatre ans de service pourra bénéficier :

- dominante formation, dès lors que les compétences détenues ne permettent pas un accès direct à l'emploi ;
- dominante accompagnement vers l'emploi, dans le cas contraire.

2.1 - AIDE À DOMINANTE FORMATION

Ce peut être soit une simple adaptation, soit une formation complète d'une durée plus ou moins longue. Elle peut être réalisée dans des centres militaires ou dans des centres extérieurs, disposant ou non de conventions avec le ministère de la défense. Elle peut aussi être réalisée à titre gratuit en entreprise.

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
Stage de formation AFPA ou ONAC Sous congé de reconversion	Ils sont destinés aux militaires ayant besoin d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification ou de réactualiser des compétences. La durée du stage peut varier de quelques jours à quelques mois (maximum 12 mois pour la prise en charge par le ministère de la défense).	Les stages répondent à des conventions nationales (140 centres AFPA et 8 établissements ONAC). Ils sont gratuits pour les militaires ayant entre 4 et 15 ans de service.	620
Stage de formation en milieu civil (hors AFPA et hors ONAC) Sous congé de reconversion		Les stages résultent de marchés ou de conventions individuelles. Le militaire participe partiellement au financement du stage.	1 894
Stage de formation en milieu militaire		Centre militaire de formation professionnelle (CMFP) – 6 centres de formation de conducteurs routiers – sections spécialisées du 17 ^{ème} régiment d'artillerie, de l'École de la logistique et du train, du centre national des sports de la défense ou du centre sportif d'équitation militaire.	1 122
PFGE Période de formation gratuite en entreprise Sous congé de reconversion	Elle a pour objectif de permettre au militaire d'acquérir une formation professionnelle dans une entreprise et sous la responsabilité d'un tuteur. Elle se déroule dans le cadre d'une convention bipartite de mise à disposition. Sa durée est de 6 mois au maximum. Le chef d'entreprise ne s'engage pas à embaucher le militaire à l'issue de sa formation.	L'entreprise est choisie par le militaire.	319
PFA Période de formation et d'adaptation auprès de l'Etablissement public d'insertion de la défense (EPIDe) Sous congé de reconversion	Le militaire qui souhaite intégrer les centres «Défense 2 ^{ème} chance» bénéficie d'une formation spécifique de 4 mois (1 mois de cours théoriques et 3 mois de stages pratiques (période d'essai)). A l'issue, il est recruté pour 3 ans par CDD, renouvelable une fois.	La formation initiale est dispensée par un organisme expert sur les métiers socio-éducatifs. La période d'adaptation s'effectue au sein de l'EPIDe.	n.c.

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
Préparation aux emplois réservés	Elle est organisée en 2 étapes successives : - la préparation par correspondance. La totalité des droits d'inscription peut être remboursée au candidat qui a rendu les 2/3 des devoirs ; - la préparation intensive lors d'un stage de 3 semaines (pour les emplois de 2 ^{ème} catégorie) ou 4 semaines (pour les emplois de 1 ^{ère} catégorie).	La préparation par correspondance est assurée par le centre national d'enseignement à distance (CNED). Les stages se déroulent au sein d'un institut régional d'administration (IRA).	406
Remboursement de cycle d'enseignement	Il s'adresse au militaire en activité qui suit à ses frais une formation dans les 5 années précédant sa radiation des contrôles. Le remboursement est plafonné	L'organisme de formation est choisi par le militaire.	462

2.2 - ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI

Les aides à l'accompagnement peuvent revêtir différentes formes. Elles sont destinées aux militaires disposant des compétences nécessaires à l'exercice du métier choisi. Elles peuvent être organisées dans les armées, en centre interarmées de reconversion (CIR), à l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO) ou au sein des structures civiles spécialisées.

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
STRE Session de techniques de recherche d'emploi	Elle familiarise le militaire avec la rédaction d'un CV, la technique de l'entretien d'embauche, la prospection du marché des offres d'emploi et l'exploitation systématique de tous les supports s'y rapportant. Sa durée est de 3 jours.	Les techniques sont enseignées par les conseillers de l'ANPE, des CIR ou par ceux des cabinets mandatés par les opérateurs de la reconversion.	2 757
PAE Période d'adaptation en entreprise Sous congé de reconversion	Elle permet au militaire qui dispose d'acquis transposables, d'effectuer un stage dans sa future entreprise pour se familiariser avec un poste de travail défini. Elle fait l'objet d'une convention bipartite. Sa durée est de 6 mois. Après la période initiale d'un mois, le chef d'entreprise s'engage à employer le militaire pendant au minimum six mois.	L'entreprise est choisie par le militaire.	1 953

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
SAE Session d'accompagnement vers l'entreprise Sous congé de reconversion	Elle concerne les sous-officiers et les militaires du rang. Elle consiste en un accompagnement soutenu pour la recherche d'un emploi (stratégie, connaissance du marché de l'emploi et de la vie en entreprise). Sa durée est de 6 mois dont 4 semaines en CIR et 5 mois de recherche d'emploi avec suivis bimensuels.	Elle se déroule dans les CIR ou dans les cabinets civils, prestataires professionnels agissant dans le cadre de marchés publics.	348
PIC Parcours individualisé du créateur ou repreneur d'entreprise Sous congé de reconversion	Il a pour objet d'accompagner individuellement le militaire dans le montage et la réalisation de son projet de création ou de reprise d'entreprise. Sa durée est de 6 mois. Cette prestation fait l'objet d'une convention tripartite.	La conduite est assurée par le CIR.	202
Prestation de pré-accompagnement APEC	Elle aide à la maturation du projet professionnel pour un emploi de cadre dans le secteur privé. Le militaire accède à cette prestation sur son temps libre. La durée est de 10 heures réparties sur 6 mois.	Elle se déroule dans l'un des centres APEC (association pour l'emploi des cadres) partenaires, au choix du bénéficiaire.	n.c.

3 - PRESTATIONS D'ORIENTATION SPÉCIFIQUES AU PROFIT DES MILITAIRES DE MOINS DE 4 ANS DE SERVICE

Acronyme et intitulé	Objectif	Opérateur	Nombre de bénéficiaires en 2008
SOJM Session d'orientation pour jeunes militaires	Elle est destinée aux militaires de moins de 4 ans de service, se trouvant à moins de 6 mois de leur radiation des contrôles qui partent dans l'urgence, sans avoir été en mesure de participer à une SBO ou un EBO. Elle doit permettre au militaire de déterminer une ou plusieurs hypothèses de projet professionnel, réalistes et réalisables. Sa durée est de 30 heures réparties sur 4 jours.	Elle est organisée par les CIR, animée par l'AFPA et se déroule au sein du 16 ^{ème} groupe d'artillerie de Rennes, de la base aérienne de Metz ou du centre d'instruction naval de Saint-Mandrier.	256
Aide à l'insertion professionnelle des engagés initiaux de courte durée (EICD) de la marine	Ce dispositif est propre à la marine. Chaque EICD participe à une réunion d'information collective relative aux aides à l'insertion professionnelle. Il bénéficie ensuite, au cours d'une dizaine d'entretiens, d'un accompagnement progressif et personnalisé pour bâtir son projet professionnel. Il peut bénéficier de formations qualifiantes courtes. Il participe à un atelier de techniques de recherche d'emploi sur 3 jours. Il dispose d'un livret de compétences professionnelles qui identifie les formations suivies et présente le détail des activités et compétences mises en œuvre dans la marine.	Mise en œuvre dans les bureaux régionaux de marine mobilité avec l'aide des missions locales. Des partenariats ont été signés avec 4 missions locales relais (Brest, Lorient, Boulogne-Billancourt, Toulon). <u>Conventions :</u> - avec l'Union fédérale des industries et services de sécurité pour reconnaître et sanctionner la formation des EICD dans la spécialité «protection défense» - avec l'AFT IFTIM, société de formation dans le domaine des transports. <u>Partenariats :</u> - avec la police nationale en vue du recrutement d'EICD comme adjoints de sécurité - avec l'armée de terre pour suivre une formation qualifiante d'agent de prévention et de sécurité et pour une formation professionnelle de cariste d'entrepôt.	233
SAME Session Air mobilité Emploi	Spécifique à l'armée de l'air. Chaque session dure 2 ou 3 jours. Elle vient en complément de la SOJM.	Organisation d'une ou plusieurs sessions sur 5 bases aériennes.	40

ANNEXE 14

**DISPOSITIF DE RECONVERSION
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
JUSQU'À LA MISE EN PLACE DÉFINITIVE
DE DÉFENSE MOBILITÉ**

ANNEXE 14

DISPOSITIF DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE JUSQU'À LA MISE EN PLACE DÉFINITIVE DE DÉFENSE MOBILITÉ

Le dispositif décrit ci-dessous présente l'organisation des «chaînes reconversion» du ministère de la défense telles qu'elles existaient jusqu'à la création du service à compétence nationale Défense Mobilité.

La montée en puissance du nouveau dispositif unifié s'effectuera progressivement et parallèlement à celle des bases de défense. Elle sera achevée le 1^{er} septembre 2010.

Les structures régionales et locales figurant dans les tableaux ci-dessous n'évolueront que progressivement. La mise sur pied de la structure de direction est, quant à elle, effective depuis mars 2009.

La chaîne de reconversion de la gendarmerie demeurera autonome.

1 - ORGANISATION GÉNÉRALE

1.1 - NIVEAU CENTRAL (REPLACÉ PAR L'ÉCHELON DE DIRECTION DE DÉFENSE MOBILITÉ DEPUIS MARS 2009)

Cabinet/BOG	DRH-MD	Terre	Air	Marine	Gendarmerie
MIRVOG (Mission retour à la vie civile des officiers généraux)	Sous-direction accompagnement et reclassement professionnel	DRHAT - bureau politique RH - BIRT	DRHAA Air Mobilité Direction	DPMM Marine Mobilité Direction	DGGN/SRH Bureau reconversion
<i>Information Orientation Accompagnement Placement</i>	<i>Conception politique Gestion financière Direction des CIR</i>	<i>Politique reconversion Mise en œuvre et gestion</i>	<i>Politique reconversion Mise en œuvre et gestion</i>	<i>Politique reconversion Gestion de la chaîne</i>	<i>Politique reconversion Mise en œuvre et gestion</i>

1.2 - NIVEAU RÉGIONAL

Chaîne DRH-MD	Chaîne Terre	Chaîne Air	Chaîne Marine	Chaîne gendarmerie
CIR¹ (8) (centres interarmées de reconversion)	BARC (7) (Bureaux d'aide à la reconversion)			COR (27) (Centres d'orientation reconversion)
<i>Orientation</i> <i>Accompagnement</i> <i>Placement</i>	<i>Orientation</i> <i>Accompagnement</i> <i>Traitement administratif</i>			<i>Orientation</i> <i>Accompagnement</i> <i>Traitement administratif</i>
	AEM (23) (Agences pour l'emploi des militaires)			
	<i>Placement</i>			

1.3 - NIVEAU LOCAL

Chaîne DRH-MD	Chaîne Terre	Chaîne Air	Chaîne Marine	Chaîne gendarmerie
	Régiments Bureaux recrutement reconversion et condition du personnel (131)	Bases aériennes Antennes Air mobilité (36)	Antennes Marine Mobilité (6)	Groupement de gendarmerie départementale Antennes reconversion
	<i>Information</i> <i>Orientation</i> <i>Accompagnement</i> <i>Traitement administratif</i>	<i>Information</i> <i>Orientation</i> <i>Accompagnement</i> <i>Traitement administratif</i>	<i>Information</i> <i>Accompagnement</i> <i>Placement</i>	<i>Information</i> <i>Relais vers les COR</i>

2 - LES EFFECTIFS CONSACRÉS À LA FONCTION

2.1 - RÉPARTITION PAR ARMÉE ET PAR NIVEAU

DRH-MD

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Central	6	5		9	5	16	41
CIR	8	14	3		8	15	48
Total	14	19	3	9	13	31	89

¹ Un conseiller de Pôle emploi est intégré au sein de chaque centre interarmées de reconversion (CIR).

Terre

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Central	9	8	1	3	1	4	26
Régional	28	71	8	2	8	30	147
Local	6	193	14		33	34	280
CMFP	18	70	24	10	3	62	187
Total	61	342	47	15	45	130	640

Marine

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Marine mobilité direction	6	2			2		10
Antennes	19	26	1		12	14	72
Total	25	28	1		14	14	82

Air

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Air mobilité direction	6	8	3	2	1	3	23
Local	25	78	18	3	17	30	171
Total	31	86	21	5	18	33	194

Gendarmerie

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Central	3	5	7	1	2	1	19
CIR	1	29			17		47
Total	4	34	7	1	19	1	66

Divers

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
ARCO	1	3			1	1	5

Ensemble du ministère

Niveau	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Central	30	31	11	15	12	25	124
Régional	37	114	11	2	33	45	242
Local	69	367	57	13	65	140	711
Total	136	512	79	30	110	210	1 077

2.2 - RÉPARTITION PAR TYPES D'EMPLOIS AU SEIN DES CHÂÎNES D'ARMÉE

Terre

		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Emplois tenus	Accompagnateur*	3	179	11		38	46	277
	Prospecteur**	7	77			1	5	90
	Encadrement	33	8		5	3		49
	Soutien		6	12			17	35
	Autres***		2					2

* En contact direct avec l'utilisateur

**Chargé de relations entreprises

***Psychologues du travail etc...

Marine

		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Emplois tenus	Accompagnateur*	16	15			6	1	38
	Prospecteur**		7			6	8	21
	Encadrement	9				1		10
	Soutien		6	1		1	5	13
	Autres***							0

Air

		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Emplois tenus	Accompagnateur*	2	61			8	20	91
	Prospecteur**	2	16			3	8	29
	Encadrement	26	4		5	4		39
	Soutien	1	5	21		1	5	33
	Autres***							0

Gendarmerie

		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Emplois tenus	Accompagnateur*	1	39					40
	Prospecteur**		1					1
	Encadrement	3			1	1		5
	Soutien		3	10		2		15
	Autres***							0

Total

		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Civils A	Civils B	Civils C	Total
Emplois tenus	Accompagnateur*	22	294	11		52	67	446
	Prospecteur**	9	101			10	21	141
	Encadrement	71	12		11	9		103
	Soutien	1	20	44		4	27	96
	Autres***		2					2

* En contact direct avec l'utilisateur

** Chargé de relations entreprises

*** Psychologues du travail etc...

ANNEXE 15

ORGANISATION DE DÉFENSE MOBILITÉ

ANNEXE 15

ORGANISATION DE DÉFENSE MOBILITÉ

Un service unique de reconversion, dénommé «Défense Mobilité», a été mis en place à compter de mars 2009 au sein du ministère de la défense.

Ce service, placé sous la responsabilité du directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), regroupe les différentes structures en charge de la reconversion au sein du ministère :

- l'administration centrale (sous-direction accompagnement et reclassement professionnel de la DRH-MD) ;
- la chaîne reconversion de l'armée de terre (Terre-reconversion) ;
- le service de reconversion de la marine (Marine mobilité) ;
- et le service de reconversion de l'armée de l'air (Air mobilité).

La chaîne de reconversion de la gendarmerie demeure indépendante et pourra recourir en tant que de besoin aux prestations de Défense Mobilité.

Les **missions de Défense Mobilité** sont :

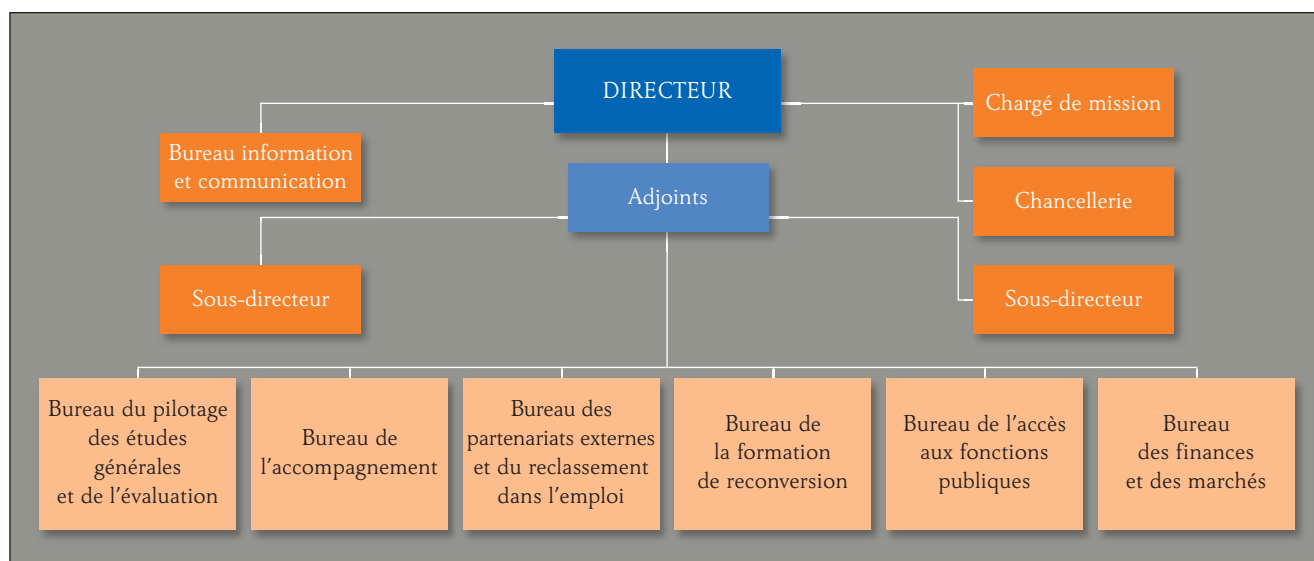
- l'accompagnement des militaires de la défense et de la gendarmerie nationale dans leur démarche de reconversion ;
- l'accompagnement du personnel civil de la défense et de la gendarmerie nationale en situation d'évolution vers le secteur privé ;
- l'accompagnement des conjoints des personnels militaires ou civils de la défense et de la gendarmerie, dans la recherche d'un emploi.

L'organisation de Défense Mobilité s'articulera autour des structures suivantes :

► La direction du service, à l'échelon central, qui comptera 75 agents. Elle aura pour mission :

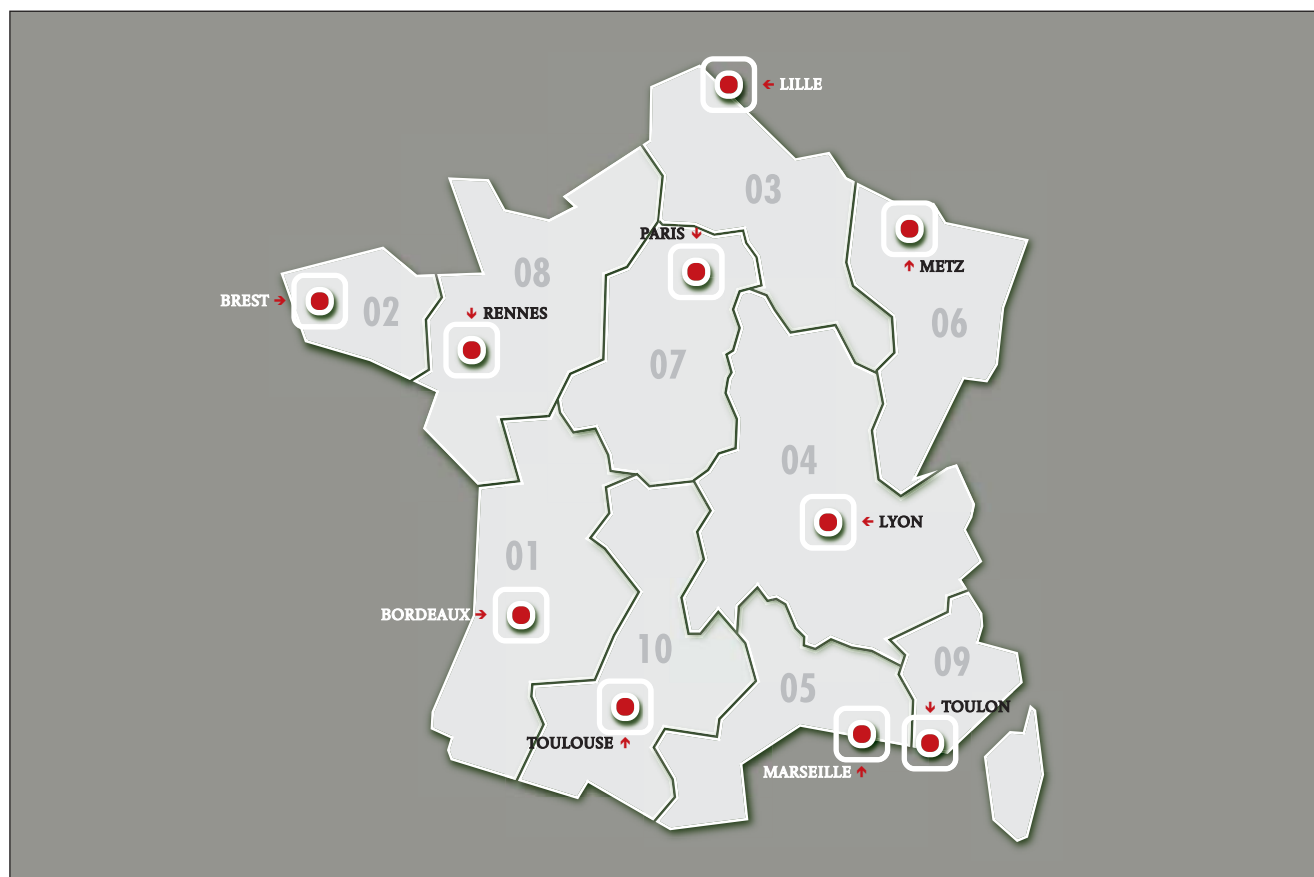
- de proposer la politique générale de la reconversion ;
- d'organiser le dispositif de reconversion ;
- d'assurer :
 - les liaisons avec les gestionnaires ;
 - l'accompagnement vers l'emploi (fonctions publiques et entreprises privées) ;
 - le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées ;
- de passer les marchés publics nécessaires à la réalisation des prestations.

Service de reconversion de la Défense - Organisation de l'échelon central



- **Les «pôles Défense Mobilité»** : les dix pôles répartis sur le territoire métropolitain compteront chacun une vingtaine d'agents. Ce niveau intermédiaire constituera le point d'entrée du dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi. Il assurera la délivrance des prestations de reconversion, conduira les actions d'accompagnement et organisera le reclassement dans l'emploi. Chargé de coordonner, dans son périmètre géographique de compétence, l'action des accompagnateurs de la reconversion et des chargés de relations entreprises, il coordonnera également l'accompagnement des conjoints des personnels militaires ou civils de la défense et de la gendarmerie.

«Pôles Défense Mobilité»



- Les antennes locales de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi, au niveau des **bases de défense**. Les effectifs alloués aux antennes seront adaptés au volume des bases de défense. Point d'entrée du dispositif sur leur site d'implantation, les antennes auront pour missions d'informer l'ensemble du personnel, de prescrire les prestations d'orientation et d'assurer l'accompagnement vers l'emploi et le placement.

Le calendrier général de mise en œuvre du service interarmées de reconversion de la défense prévoit que le dispositif envisagé sera stabilisé au mois de septembre 2010 :

- janvier 2009 : expérimentation de 2 pôles intermédiaires (Rennes, Bordeaux) et de 10 antennes locales de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi (BdD) ;
- mars 2009 : regroupement de l'échelon de direction ;
- avril 2009 : création de Défense Mobilité ;
- 1^{er} septembre 2009 : création des 10 pôles intermédiaires ;
- 1^{er} janvier 2010 : transfert des crédits et des emplois ;
- 1^{er} septembre 2010 : dispositif stabilisé.

Pendant la montée en puissance des bases de défense, les cellules de reconversion actuelles seront maintenues. Les agences pour l'emploi des militaires, créées en 2006, demeurent elles aussi en place jusqu'à nouvel ordre. Elles viendront (sous une forme à déterminer) en appui des pôles Défense Mobilité avec une mission essentiellement orientée vers le placement.

ANNEXE 16

**RECONVERSION
DANS QUELQUES ARMÉES OCCIDENTALES**

ANNEXE 16

RECONVERSION DANS QUELQUES ARMÉES OCCIDENTALES

1 - RECONVERSION DANS LES ARMÉES BRITANNIQUES

Sources : *Rapport du National Audit Office, 2007.*

Synthèse réalisée par l'Observatoire social de la défense, 2007.

Documentation du MOD en ligne sur <http://www.mod.uk>.

1.1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX

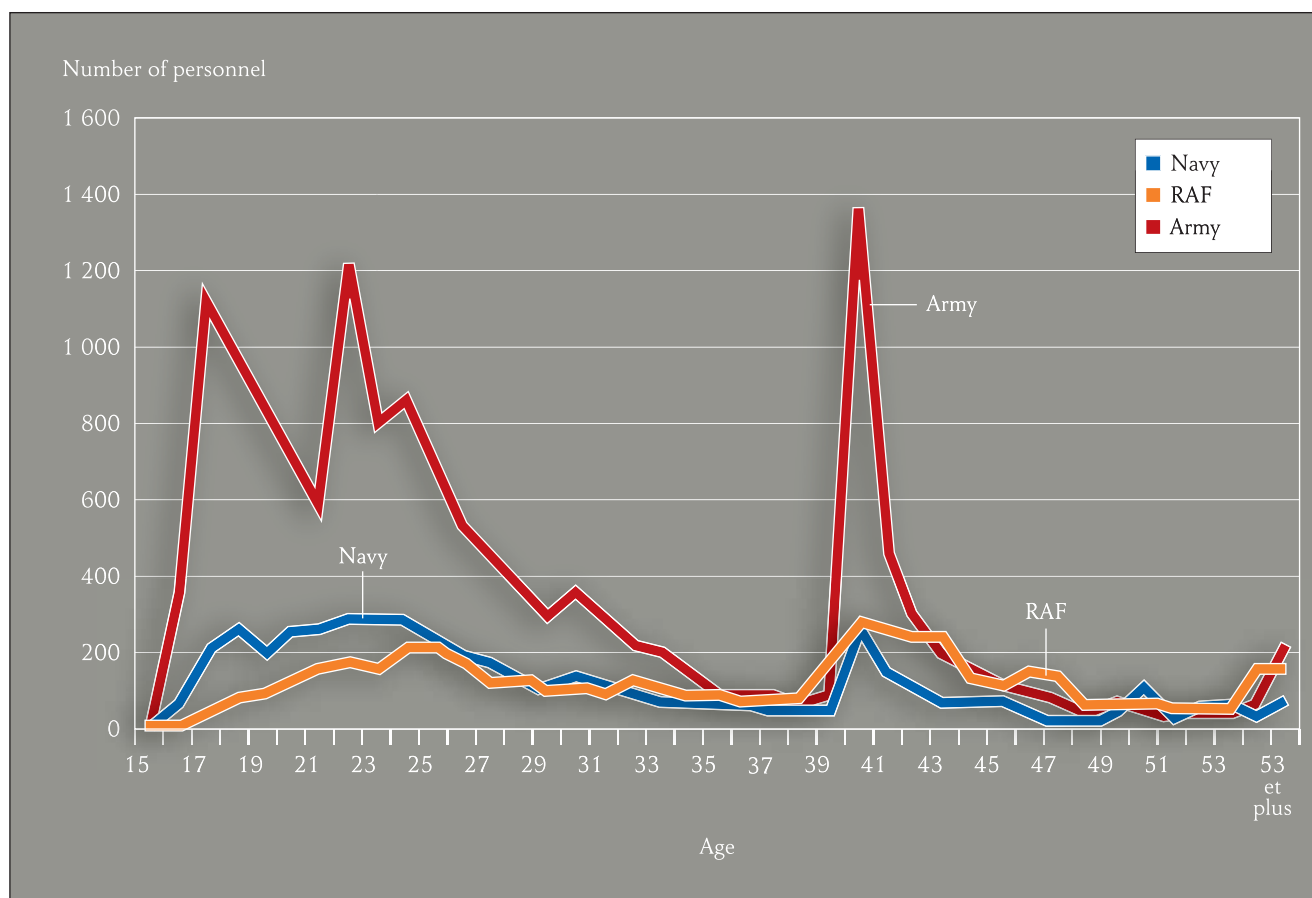
Le ministère britannique de la défense est confronté à des flux de personnels importants au sein des forces armées (24 600 départs en 2006-2007¹). La majorité des départs des militaires se produisant environ 25 ans avant l'âge moyen de départ à la retraite au sein de la société civile, le système de reconversion constitue un pilier essentiel de soutien du personnel.

Le ministère a donc développé une politique permettant à chaque militaire quittant le service de bénéficier d'une aide dans le cadre de son retour à la vie civile.

Le niveau de l'aide varie en fonction de la durée de service et ne dépend pas du grade des intéressés. Les militaires radiés des contrôles pour raisons médicales bénéficient cependant du niveau d'aide le plus élevé, quelle que soit leur ancienneté de service.

¹ Soit un taux de renouvellement supérieur à celui des armées et services communs français sans la gendarmerie.

Graphique 1 - Flux de départ par âge en 2005 à 2006.



Source : rapport du National Audit Office, p.10.

Note : les pics visibles sur le graphique sont liés aux choix offerts et aux créneaux de départ dans la carrière d'un militaire, qui dépendent du statut et de la durée d'engagement. Les trois pics significatifs correspondent aux départs consécutifs à un échec pendant la période de formation initiale, aux départs à l'issue du premier contrat de 4 ans, et aux départs après une carrière complète de 22 ans.

1.2 - DISPOSITIF DE RECONVERSION

Il repose sur un service interarmées (*Directorate of Resettlement*) dont l'échelon central détermine la politique de reconversion et administre la part externalisée des prestations (environ 1/3). Le ministère a, en effet, conclu en 1998 un partenariat avec la société «*Right Management Consultants*» qui s'est concrétisé par la mise en place d'un programme d'assistance (*Career Transition Partnership, CTP*) aux candidats à la reconversion en fonction des besoins et des capacités individuelles de ces derniers².

Pour leur part, les armées assurent environ 2/3 des prestations de reconversion («soutien de premier et de deuxième niveau»).

² Auparavant, le dispositif de reconversion consistait en une offre importante de stages proposés aux militaires sur le départ mais plusieurs bénéficiaires ont eu tendance à en user sans réellement persévérer, faute d'accompagnement ; par ailleurs, il avait été constaté que, sur les importantes listes d'emplois diffusées aux militaires, beaucoup de ces derniers étaient déjà pourvus lorsque les listes parvenaient à leurs destinataires.

Premier niveau

Le premier niveau comprend **l'information sur la reconversion et un soutien administratif**. Il est placé sous la responsabilité du commandement et réalisé par les officiers en charge de la formation et de la reconversion au sein des unités et formations des trois armées (régiments, bâtiments, bases aériennes).

Au premier niveau revient aussi la mission d'assurer les prestations de reconversion destinées aux «*Early Service Leavers*» (personnels quittant les armées avant 4 ans de service ou personnels dont le contrat fait l'objet d'une résiliation par l'autorité militaire).

Second niveau

Le second niveau est chargé de **l'orientation et du conseil**. Ces prestations sont réalisées à un niveau intermédiaire par du personnel spécialisé (centres de formation des bases navales pour la Royal Navy, centres de formation et centres de formation de théâtre pour l'Army, structures régionales de reconversion pour la RAF).

Troisième niveau

Interarmées, le troisième niveau est constitué du **CTP** (Programme d'assistance en partenariat) qui est mis en œuvre au sein de 10 *Regional Resettlement Centers* (centres régionaux de reconversion) et le *Resettlement Training Center* (centre national de préparation à la reconversion) à Aldershot. Les outils fournis par le programme consistent essentiellement en ateliers, séminaires, prestations de consultants en emploi, conseil pour la recherche d'emploi ; certaines prestations de reconversion sont réalisées directement dans les unités des bénéficiaires (dans les deux ans précédant leur départ).

1.3 - ACCÈS AU DISPOSITIF DE RECONVERSION

L'éligibilité aux différents niveaux de prestations est subordonnée à l'ancienneté de service. Dans tous les cas, l'accent est mis sur la responsabilité des individus, encouragés à développer un plan personnel de reconversion (*Personal Resettlement Plan*) pour lequel ils reçoivent information, aide, conseil, assistance et préparation à chaque niveau, en fonction de leur éligibilité. Enfin, le droit à bénéficier des prestations correspondant au niveau d'éligibilité n'est ouvert que dans les deux ans précédant la date effective de départ des armées.

- Les militaires quittant les armées avant quatre ans de service ainsi que ceux dont le contrat fait l'objet d'une résiliation par l'autorité militaire n'ont accès qu'à des prestations limitées («*Early Service Leavers Programme*») : entretien individuel destiné à évaluer le degré de vulnérabilité des individus aux risques d'exclusion sociale et à les conseiller pour l'établissement de leur plan de recherche d'emploi en fonction de leurs besoins, sensibilisation aux questions de logement et de gestion de budget personnel ou familial, information écrite sur les différents dispositifs d'aide à l'emploi etc... Les militaires repérés comme les plus exposés aux risques d'exclusion sociale peuvent bénéficier de prestations complémentaires ou de certaines prestations du CTP.
- Les militaires quittant les armées entre 4 et 6 ans ont accès aux prestations de premier et de deuxième niveaux ainsi qu'à l'assistance d'un conseiller en emploi dans le cadre d'une des prestations du CTP.
- Les militaires quittant les armées après 6 ans de service ont, eux, accès au programme complet des prestations fournies par le CTP :
 - assistance d'un conseiller en emploi attribué personnellement au militaire avant son départ et, si nécessaire, pendant les deux années qui suivent ;
 - accompagnement et formation en matière de rédaction de CV et de techniques d'entretien ;
 - accès à des ateliers de reconversion (externalisés) comprenant un bilan de carrière ;

- participation aux frais entraînés par ces derniers : crédit de reconversion (*IRTC*) à hauteur de 534 livres (760 €)³ ;
 - remboursement des frais de transport et d'hébergement éventuels (jusqu'à 49 nuitées) en fonction de la durée du congé de reconversion attribué ;
 - «congé de reconversion» (*Graduated Resettlement Time*) d'une durée variable⁴ destiné à permettre aux militaires d'entreprendre des actions liées à leur reconversion (formation, candidatures à des emplois, recherche d'un logement⁵) ;
 - information sur le logement et sur la responsabilité financière personnelle dans le cadre de la vie civile.
- Les militaires quittant les armées après 12 ans de service peuvent bénéficier d'une indemnité de reconversion de 9 000 livres (12 816 €).
- **Les militaires radiés des contrôles pour raisons médicales (qu'elles soient ou non imputables au service) bénéficient automatiquement du dispositif le plus complet, quelle que soit leur ancienneté. Le bénéfice de ces prestations peut être transféré aux conjoints des militaires se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'y accéder.** Par ailleurs, les militaires souffrant de blessures graves ou de maladies mentales bénéficient de prestations complémentaires.
- Bien que ne faisant pas partie, au sens strict, des prestations de reconversion, les facultés offertes aux militaires, tout au long de leur carrière, en matière de formation personnelle et continue peuvent être utilisées dans ce cadre (la Défense prenant en charge, dans le cadre d'un dispositif national, 80% des frais d'inscription des militaires à des formations externalisées). Pour parfaire leur formation personnelle avant leur départ des armées, de nombreux militaires sollicitent, au cours de leurs trois dernières années de service, le crédit dit «*Enhanced Learning Credit*», par ailleurs cumulable avec le crédit de reconversion (*IRTC*).

1.4 - ÉVALUATION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES DIFFÉRENTES PRESTATIONS DE RECONVERSION⁶

Le nombre de bénéficiaires du «*FRP*» (niveau maximal de prestations) s'est élevé à 12 230 en 2007 (soit 50% des partants), dont 1 740 officiers.

2 170 militaires (soit 8,8% des partants) ont bénéficié des prestations accessibles aux personnels quittant le service avant 4 ans de service.

³ Taux de change : 1£ = 1,424 € (parités de pouvoir d'achat de la consommation individuelle effective 2007 - Source OCDE).

⁴ 20 jours ouvrables à 5 ans de service (engagés avant 2002) ou 6 ans de service (engagés après 2002), 25 jours à compter de 8 ans, 30 jours à compter de 12 ans de service, 35 jours au-delà.

⁵ Les militaires britanniques sont logés par la Défense.

⁶ Source : attaché de défense au Royaume-Uni, 2007.

1.5 - COÛT DE LA RECONVERSION

Le ministère britannique de la défense n'est pas en mesure d'évaluer le coût complet du dispositif de reconversion. Il ne dispose pas, en particulier, de données suffisamment précises sur les prestations offertes par les chaînes reconversion des armées.

Le rapport du NAO estime cependant que le coût global de la reconversion pour 2006-2007 a été d'environ 115M£ (162M €)⁷.

Ce coût se décompose de la manière suivante :

- Activités de reconversion menées par les armées (1^o et 2^o niveaux) :
 - Armée de terre : 7,4M£ (10,4M €)
 - Marine : 1,7M£ (2,4M €)
 - Armée de l'air : 0,9M£ (1,3M €)
- Service interarmées et partenariat (3^o niveau) :
 - Coût de l'échelon central : 0,6M£ (0,8M €)
 - CTP : 9,2M£ (13M €)
- Personnels en reconversion :
 - «Congés de reconversion» : 78,4M£ (110,5M €)
 - Participation au coût de la formation individuelle : 5,7M£ (8M €)
 - Prise en charge des frais de transport et d'hébergement : 9,5M£ (13,4M €).

L'impact de la reconversion sur le recrutement et la fidélisation des militaires est difficile à évaluer financièrement. De même, le coût de la formation continue assurée par la Défense et utilisée à des fins de reconversion n'est pas estimé.

En 2006 cependant, 10% des candidats au CTP qui avaient débuté une reconversion ont finalement décidé de prolonger leur engagement dans les armées, permettant ainsi à la Défense d'économiser environ 40M£ (56,4M €) en coûts de recrutement et de formation initiale.

⁷ Taux de change : 1£ = 1,409 € (parités de pouvoir d'achat du PIB 2007 - Source OCDE).

1.6 - ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DU DISPOSITIF DE RECONVERSION ET BILAN DU RETOUR À LA VIE CIVILE

Le NAO a conduit en 2007 une enquête auprès des 38 153 militaires ayant quitté les armées en 2005 et 2006. 4 997 ont répondu (soit un taux de réponses de 13%).

Évaluation du dispositif de reconversion

Les personnes ayant quitté la Défense sont globalement satisfaites des services fournis par le CTP et le ministère. Les personnes ayant bénéficié des prestations du CTP ont particulièrement apprécié (par ordre décroissant) : l'aide à la rédaction du CV, l'aide pour les techniques d'entretien, le paiement des frais de déplacement, l'allocation d'aide à l'accès à un accompagnement individuel, le congé de reconversion, l'entretien individuel avec un consultant, l'accompagnement réalisé par des partenaires externes. L'aide à la rédaction de CV et les techniques d'entretien ont été considérées comme très utiles, respectivement par 86% et 79% des militaires ayant participé aux ateliers de trois jours.

La durée moyenne du «congé de reconversion» octroyé aux personnels partants a été de 19,4 jours, dont 16,4 ont été en moyenne réellement utilisés.

En outre, 37% des personnes interrogées ont assisté aux réunions traitant des aspects financiers de la reconversion. 78% les ont trouvées utiles, 79% ont apprécié leur localisation géographique, 66% ont considéré qu'elles correspondaient à leurs interrogations et 51% à leurs besoins.

Bilan du retour à la vie civile

Parmi les personnes interrogées, 36% ont trouvé le passage à la vie civile plus aisé que prévu.

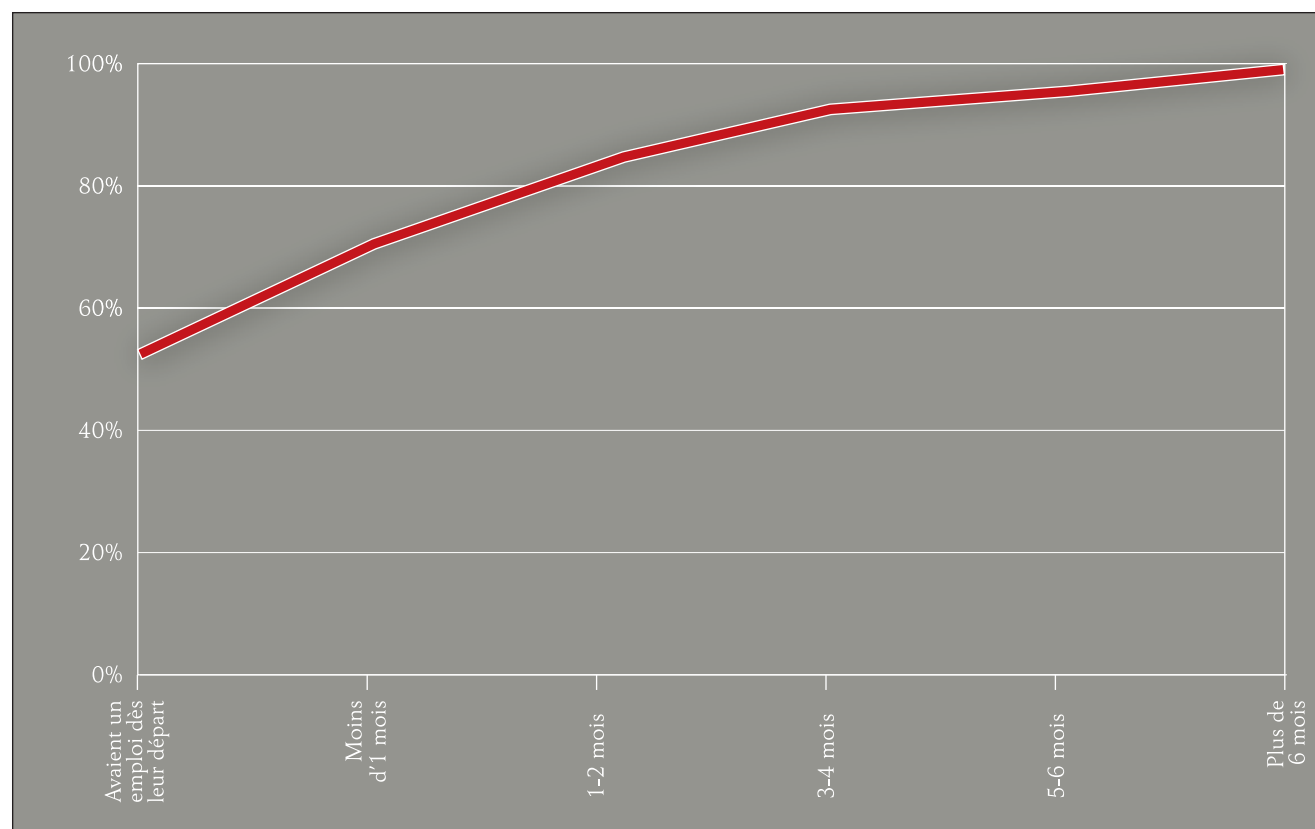
Les militaires les plus gradés et/ou ayant le plus d'ancienneté sont ceux qui ont davantage trouvé l'opportunité d'utiliser leurs compétences dans un emploi après leur reconversion. Les militaires jeunes (moins de 25 ans) et les moins gradés ont rencontré plus de difficultés pour valoriser leurs compétences.

La majorité des partants ont trouvé un emploi à temps complet. On peut notamment observer que, parmi les personnes ayant quitté la Défense dans les deux années précédant l'enquête, 74% occupaient un emploi à plein temps, 7% un emploi à temps partiel, 6% étaient au chômage, 5% en scolarité et 3% à la retraite.

Un tiers des partants ont occupé un ou plusieurs emplois différents après avoir quitté le service, soit pour exercer davantage de responsabilités, soit pour avoir une augmentation de salaire.

Près de 95% des personnes ayant bénéficié de l'ensemble des prestations du CTP (FRP) avaient un emploi 6 mois après leur départ. Le manque d'information ou la charge de travail sont les motifs généralement invoqués par ceux qui n'ont pas profité des prestations du CTP (9% des personnes éligibles).

Graphique 2 - Délai nécessaire aux militaires reconvertis pour trouver un emploi



Source : rapport du National Audit Office 2007, p.16.

Champ : militaires ayant trouvé un emploi ou inscrits en formation.

La majorité des partants, ayant bénéficié ou non du CTP, ont trouvé leur premier emploi grâce aux moyens traditionnels tels que la presse ou internet. Un nombre significatif dit avoir trouvé par relations personnelles ou professionnelles.

Les domaines d'activité qui se détachent sont les suivants : secteur public, transport-logistique, construction.

Les principales difficultés rencontrées par les personnels ayant quitté la Défense concernent la vie sociale civile, ainsi que les relations avec le conjoint et les enfants. 13% des partants ont connu des problèmes de solvabilité après leur départ du ministère, la dette moyenne s'élevant à £10 219 (14 550 €) par foyer ; les problèmes de solvabilité les plus sérieux concernent les personnes licenciées (47%), les militaires les moins gradés (28%) et les jeunes (32%).

S'agissant du logement, la plupart des officiers étaient propriétaires de leur logement au moment de leur départ, alors que la majorité des non-officiers vivaient chez des parents ou des proches.

32% des partants ne disposaient pas d'un logement avant leur départ et ont opté pour les formules suivantes : 32% vivent chez des proches, 23% ont acquis un logement, 20% louent un logement et 10% bénéficient d'un logement social. 5% des personnes ayant quitté la Défense, jeunes ou peu gradées pour la plupart, se sont trouvées sans logement après leur départ (durant moins d'un mois : 21%, entre 1 et 6 mois : 53%, entre 7 et 12 mois : 14%).

Le ministère s'efforce de développer des programmes d'accession à la propriété durant les années d'activité de son personnel, avec l'aide des autorités locales.

2 - RECONVERSION DANS LA BUNDESWEHR

Sources : Étude OSD «La politique de reconversion dans les armées occidentales», 2007.

Documents Bundeswehr.

Attaché de défense près l'ambassade de France en République fédérale d'Allemagne.

2.1 - POLITIQUE GÉNÉRALE

Du fait de limites d'âge relativement élevées et de l'absence de bonifications d'annuités autorisant la retraite à jouissance immédiate avant l'âge limite, les départs avant limite d'âge des officiers et sous-officiers de carrière⁸ sont rares.

Le dispositif de reconversion ne concerne, parmi les militaires de carrière, que ceux dont la limite d'âge est fixée à 41 ans (principalement les pilotes de l'aéronautique).

En revanche, y ont accès, en fonction de la durée de leur temps de service :

- les personnels sous contrat (qui peuvent servir 4, 12, 15 ou 20 années), au nombre d'environ 131 000 ;
- les appelés (60 000) dont, pour moitié environ, les volontaires qui accomplissent un service long pouvant aller jusqu'à 32 mois.

Le flux annuel d'ayants droit s'établit à 700 militaires de carrière, 15 000 personnels sous contrat et 30 000 appelés (essentiellement les volontaires de service long).

La politique conduite par la *Bundeswehr* en matière de reconversion se caractérise par :

- une large palette de prestations couvrant l'intégralité du spectre information - orientation - accompagnement - formation ;
- la durée du cycle de reconversion ;
- l'existence d'un service spécialisé, le *Berufsförderungsdienst (BFD)*, relevant du secrétariat pour l'administration du ministère de la défense (*Wehrverwaltung*) ;
- l'utilisation à des fins de reconversion du dispositif de formation professionnelle de la *Bundeswehr*.

2.2 - DISPOSITIONS JURIDIQUES

La loi fédérale relative aux pensions des anciens militaires de la *Bundeswehr* et de leurs ayants cause (SVG) en date du 26 juillet 1957 pose les règles du droit à la reconversion.

Elle met à la disposition de tous les militaires sous contrat et des officiers de carrière à limite d'âge particulière (41 ans) une large palette de prestations en fonction de leur durée de service.

⁸ À compter de 2007, les limites d'âge sont de 62 ans pour les officiers généraux, 59 pour les lieutenants-colonels, 55 pour autres grades d'officiers, 54 pour les sous-officiers supérieurs.

2.3 - ORGANISATION

Le *BFD*, qui regroupe 1 000 employés civils répartis sur 20 agences régionales et l'ensemble des implantations militaires, dispose d'un budget annuel de l'ordre de 200M € (y compris les prestations de reconversion).

Il assure les tâches suivantes :

- information et conseil personnalisé sur les filières de formation et de reconversion ;
- soutien financier du personnel engagé dans la procédure de reconversion (avant la fin du service actif et au-delà) ;
- assistance à la recherche d'emploi ;
- reconversion du personnel inapte au service.

L'organisme gère en 2007 environ 150 000 dossiers, ce qui s'explique par la durée des prestations (notamment après la fin du lien au service) et le fait que la majeure partie des appelés ont recours au dispositif.

Le coût des prestations s'est élevé à plus de 107M € pour l'année 2008, cette somme ne comprenant cependant ni le coût de la chaîne reconversion, ni les frais d'infrastructure et les coûts annexes (frais de déplacement, primes de séparation, etc).

Le taux de reclassement⁹ des anciens militaires avoisine les 90%.

2.4 - PRESTATIONS DE RECONVERSION

Information/orientation

Dès son entrée en service, l'engagé reçoit une information sur le *BFD* et les prestations offertes en matière de reconversion. Il est invité dès que possible à un premier entretien individuel destiné à faire le point sur ses desiderata professionnels.

Le premier entretien en vue de la reconversion a pour but d'établir les compétences ainsi que la capacité à atteindre l'objectif professionnel du candidat. Un premier projet professionnel est établi qui pourra être actualisé au fur et à mesure du processus.

Au cours des entretiens suivants, le *BFD* aide le militaire à évaluer son besoin en formation et en accompagnement en fonction de ses capacités et de ses souhaits. L'utilité et le besoin d'une aide financière sont objectivement évalués. Au final, l'ensemble des prestations adaptées au candidat est coordonné dans un plan destiné à lui assurer une insertion réussie sur le marché du travail.

Le recours aux entretiens individuels est la condition indispensable pour pouvoir bénéficier des prestations du *BFD*.

⁹ Source : ministère fédéral de la défense, réponse à un questionnaire adressé par le Haut Comité à l'attaché de défense près l'ambassade de France à Berlin.

Formation et prestations d'accompagnement pendant le service

Trois types de prestations sont offerts aux candidats : des formations réalisées en interne, des formations réalisées dans des organismes extérieurs et des prestations d'accompagnement.

Les formations internes sont réalisées par le *BFD*, parfois en collaboration avec des organismes civils de formation. La participation des militaires à ces formations s'effectue en règle générale en dehors du temps de service. Les frais de stage et d'examens ainsi que les frais de fournitures sont entièrement pris en charge par le *BFD*.

Certaines formations peuvent être réalisées en externe, au sein d'organismes de formation publics ou privés. Des formations par correspondance peuvent également être proposées. Le *BFD* prend à sa charge le coût de la formation, mais les frais d'examen et les dépenses de fournitures doivent être avancés par le candidat qui peut cependant obtenir un remboursement ultérieur pouvant aller jusqu'à 80%.

Les prestations d'accompagnement (sessions d'orientation professionnelle, sessions de préparation à l'emploi et programmes d'aide à la valorisation personnelle) peuvent être offertes dès le début du parcours de reconversion et pendant les six ans qui suivent la fin du service. Dans certains cas, la prestation peut être réalisée à l'étranger.

Formation à la fin du service actif et après la radiation des contrôles

Les engagés non titulaires d'allocations d'insertion et ayant accompli plus de quatre ans de service ont droit à une formation scolaire et professionnelle réalisée à la fin de leur temps de service et postérieurement à leur départ de la *Bundeswehr*. Le contenu de la formation ainsi que le montant de l'aide financière qui peut leur être accordée dépendent de leur durée de service et du contenu de la formation militaire qu'ils ont reçue.

Le *BFD* prend à sa charge une grande partie des coûts de la formation. Si la formation est réalisée avant la radiation des contrôles, le bénéficiaire continue de percevoir sa rémunération militaire.

Dans les cas où la formation est réalisée après sa radiation des contrôles, l'ex-engagé perçoit un revenu de transition non imposable (en règle générale 75% de la rémunération du dernier mois d'activité ; le taux peut cependant varier de 15%, en cas de perception de revenus complémentaires durant la phase de formation, à 90% dans certains cas).

Formation au sein des écoles professionnelles de la Bundeswehr

Un candidat souhaitant rafraîchir ses connaissances professionnelles ou dont le projet nécessite l'obtention d'un titre professionnel peut être admis à suivre une formation dispensée au sein des 10 écoles professionnelles de la *Bundeswehr*. La formation comprend une remise à niveau scolaire et une formation technique débouchant sur un diplôme homologué.

Accès à la fonction publique

Les militaires contractuels dont la durée de service est supérieure à 12 ans ont la possibilité d'accéder, sous certaines conditions, à des emplois réservés au sein de la fonction publique (fédérale, des Länder ou locale) en qualité de fonctionnaires ou d'agents sous contrat.

Autres prestations offertes par le BFD (liste non exhaustive)

- accès à une bourse d'emplois ;
- prise en charge des frais de déplacement pour un entretien d'embauche (engagés de plus de 4 ans de service) ;
- prise en charge des frais de déménagement en cas de formation réalisée hors du lieu de la résidence habituelle du militaire (formation avant la radiation des contrôles ou pendant les deux ans qui suivent).

Aide financière au départ

Les engagés entrés en service avant le 31 décembre 2005 et ayant quitté la *Bundeswehr* avant le 6 janvier 2009 ont perçu une aide financière au départ, versée en une fois à la date de leur radiation des contrôles et non imposable si la somme était inférieure à 10 800 €.

Tableau 1 - Prestations de reconversion accordées aux militaires de la *Bundeswehr* en fonction de leur durée de service

Durée de service	Prestations pendant la durée du service	Droit à formation scolaire et professionnelle		Coût plafond	Durée de versement du revenu de transition	Taux de l'aide financière (x fois les émoluments du dernier mois de service)
		Droit à formation avant fin de service	Durée totale de la formation			
2 à 4 ans						X 2
4 à 6 ans			7 mois	2 990 €	7 mois	X 4
6 à 8 ans		3 mois	15 mois	4 830 €	12 mois	X 4
8 à 12 ans sans diplôme sup	Prioritaires pour les formations réalisées en interne et sans imputation financière	15 mois	36 mois	8 515 €	21 mois	X 6
8 à 12 ans avec diplôme sup			12 mois	4 140 €	12 mois	X 6
> 12 ans sans diplôme sup	Prioritaires pour les formations réalisées en interne et avec imputation financière	24 mois	60 mois	12 195 €	36 mois	X 6 (X 8 après 20 ans de service)
> 12 ans avec diplôme sup			24 mois	6 675 €	24 mois	X 6 (X 8 après 20 ans de service)
Officiers sans diplôme sup			36 mois	8 515 €	Retraite	Retraite
Officiers avec diplôme sup			24 mois	6 675 €	Retraite	Retraite

Source : document édité par le Wehrverwaltung «Berufsförderung für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie Berufsoffiziere im fliegerischen Dienst mit besonderer Altersgrenze».

3 - RECONVERSION DANS LES ARMÉES DES ÉTATS-UNIS

Sources :

- *Rapport au Congrès du US Government Accountability Office (GAO) du 18 juillet 2002 relatif au Transition Assistance Program.*
- *Rapport au Congrès du US Government Accountability Office (GAO) de mai 2005 relatif à diverses mesures d'amélioration du Transition Assistance Program pour la réserve et la Garde Nationale.*
- *Rapport au Congrès du US Government Accountability Office (GAO) de janvier 2009 relatif au programme d'aide à l'emploi pour les vétérans invalides (VA Vocational Rehabilitation and Employment) géré par le Département des Vétérans*
- Sites officiels : <http://www.va.gov>, www.opm.gov.

3.1 - POLITIQUE GÉNÉRALE

Les États-Unis ont développé depuis la fin de la Guerre de Sécession (1865) une politique spécifique en faveur des vétérans de leurs armées, visant en particulier à favoriser l'insertion de ces derniers au sein des agences de l'État fédéral.

En 1991, dans une période de forte réduction des effectifs militaires, ce dispositif a été complété par la mise en place d'un programme fédéral d'aide à la reconversion des militaires, le *Transition Assistance Program (TAP)*. Fruit d'un partenariat entre le Département de la défense (*DOD*), le Département du travail (*DOL*), le Département des transports (*DOT*) et le Département des vétérans (*VA*), ce programme est destiné à apporter une aide, sous forme d'information et de conseil et avant la fin de leur service, aux militaires quittant les armées volontairement ou à la limite d'âge de leur grade. Il est complété par un programme spécifique pour les militaires handicapés (*Disabled Transition Assistance Program*).

Par ailleurs, plusieurs programmes fédéraux d'assistance en faveur des vétérans, gérés par le Département des vétérans, proposent aux anciens militaires ou à leurs ayants droit et ayants cause une aide, le plus souvent financière, en matière de formation ou de reprise d'études.

Enfin, les associations de vétérans, nombreuses et actives, complètent les actions publiques par leurs interventions propres (mise à disposition de ressources et de réseaux, actions spécifiques en faveur d'anciens militaires se trouvant en situation de précarité, etc).

3.2 - PROGRAMME D'AIDE À LA RECONVERSION DES MILITAIRES (TAP)

Fonctionnement général

Les forces armées américaines ne conduisent en propre aucune action de préparation à la reconversion de leurs personnels militaires. Elles organisent et financent en revanche l'intervention, dans leurs infrastructures, des actions menées par les deux programmes d'assistance (*TAP* et *DTAP*).

L'accès au programme *TAP* est offert à tout militaire à partir de 6 mois de service ; ceux qui quittent les armées pour cause d'infirmité peuvent cependant y accéder sans condition de durée de service.

Les prestations doivent intervenir au plus tôt :

- dans les 12 mois précédant leur départ pour les personnels quittant volontairement le service ;
- dans leurs 24 derniers mois de service pour les militaires accédant à la retraite ;

et, dans tous les cas, au plus tard 90 jours avant le départ.

Fruit d'un partenariat entre quatre départements fédéraux, le programme met à la disposition des ayants droit :

- un entretien individuel et obligatoire préparatoire au départ (*Preseparation Counseling*) ;
- des ateliers facultatifs d'aide à l'emploi, par groupes d'environ 25 participants ;
- des ateliers d'information sur les droits des vétérans ;
- un entretien complémentaire individuel pour les militaires handicapés (*programme DTAP*).

L'entretien préparatoire au départ, seule prestation légalement obligatoire, est théoriquement individuel, mais il peut être parfois réalisé au sein de petits groupes, utilisant éventuellement des ressources informatisées.

Le militaire choisit dans une liste exhaustive les domaines dans lesquels il souhaite obtenir une information :

- les différentes aides disponibles en matière de recherche d'emploi et les possibilités existant en matière d'emploi public ;
- le logement ;
- la formation, les équivalences éventuelles de qualifications ;
- les prestations en matière de santé et d'assurance ;
- les pensions ;
- l'inscription dans la réserve ;
- le programme spécifique pour les vétérans.

L'entretien permet ensuite au militaire d'établir, éventuellement avec l'aide du bureau local de reconversion, un **plan individuel de reconversion** (*Individual Transition Plan*), destiné à lui servir de «feuille de route» tout au long de son parcours. Il lui est cependant précisé qu'il demeure entièrement responsable du but qu'il se fixe et des moyens qu'il choisit pour l'atteindre.

Les 3 000 **ateliers d'aide à l'emploi** organisés chaque année sont des séances collectives d'information animées par des professionnels du Département fédéral du travail. Ils sont facultatifs.

Ils visent notamment à développer la capacité des stagiaires à :

- savoir identifier et utiliser les compétences transférables ;
- savoir rechercher des informations ;
- savoir établir leur projet professionnel ;
- savoir évaluer leurs besoins financiers ;
- savoir établir leur plan personnel de recherche d'emploi ;
- savoir rédiger leur CV, participer à un entretien d'embauche ;
- savoir transcrire leur expérience militaire en termes compréhensibles dans le monde civil ;
- savoir évaluer des offres d'emploi.

Ces ateliers sont suivis d'une courte information réalisée par des spécialistes du Département des vétérans destinée à informer les participants sur les droits des vétérans et les services auxquels ils peuvent prétendre.

Enfin, un programme spécial d'assistance au bénéfice des militaires handicapés fournit à ces derniers des informations adaptées à leur situation.

L'ensemble des prestations représentent une **durée moyenne de deux à trois journées** ; elles se déroulent dans les enceintes militaires, les centres de formation, les centres de soutien aux familles (215 sites au total, y compris sur les lieux de stationnement des forces à l'étranger). Chaque département est responsable d'une partie des prestations du programme.

Tableau 2 - Prestations du programme d'aide à la reconversion des militaires (TAP)

Durée	1-2 heures	16-20 heures	4 heures	1-4 heures
Prestations	Entretien individuel préparatoire au départ	Atelier d'aide à l'emploi	Information sur les droits des vétérans	Programme d'assistance aux militaires handicapés
Intervenants	<i>DOD</i>	<i>DOL</i>	<i>VA</i>	<i>VA</i>

Source : rapport du Government Accountability Office (GAO) n°GAO-05-544, mai 2005, p.9.

Dans le cadre général des programmes d'aide à la reconversion, chaque armée dispose d'une certaine liberté pour adapter, avec les partenaires extérieurs au *DOD*, le contenu et la forme des prestations en fonction du profil propre de ses ayants droit.

Données statistiques

Le taux d'ayants droit bénéficiant effectivement des prestations des programmes d'assistance varie selon les armées. Au total cependant, le Département de la défense estime que 200 000 militaires ont bénéficié chaque année du programme depuis 2001.

En 2004, 309 000 militaires éligibles au *TAP* ont quitté le service, dont 192 000 militaires d'active et 117 000 réservistes et membres de la garde nationale. Les taux de participation au *TAP* pour l'année 2004 figurent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 - Taux de participation au programme d'aide à la reconversion des militaires (TAP) selon les armées et les types de prestations

Armée et prestations	Taux de participation
Air Force	
Entretiens individuels de préparation au départ	75,8%
Ateliers d'aide à l'emploi	69,6%
Army	
Entretiens individuels de préparation au départ	106,2*
Ateliers d'aide à l'emploi	55,9%
Navy	
Entretiens individuels de préparation au départ	78,8%
Ateliers d'aide à l'emploi	85,6%
Marine Corps	
Entretiens individuels de préparation au départ	96,6%
Ateliers d'aide à l'emploi	82,3%

* Du fait de la durée de la période de recours possible au TAP, certains militaires ayant bénéficié des services du programme au cours de l'année N peuvent quitter l'armée en année N+2.

Source : rapport du Government Accountability Office (GAO) n°GAO-05-544, mai 2005, annexe VI, p.35.

Le financement des programmes d'assistance est partagé entre les quatre départements partenaires.

Tableau 4 - Dépenses de reconversion assurées par le Département de la défense, en millions de dollars

Armée	2002	2003	2004
Air Force	9,5	9,5	10,3
Army	20,2	19,3	20,2
Marine Corps	4,5	4,7	4,5
Navy	11	10,2	10,3
Total	46,2	43,7	45,3*

* Soit environ 42,5M €¹⁰.

Source : rapport du Government Accountability Office (GAO) n°GAO-05-544, mai 2005, annexe III, p.31.

¹⁰ Taux de change : 1\$ = 0,939€ (parités de pouvoir d'achat du PIB 2007 - Source OCDE).

A ces coûts, il faut ajouter les dépenses du Département du travail (13M\$ en 2004) et du Département des vétérans (0,7M\$ en 2004). L'ensemble du TAP a donc représenté un coût de 59M\$ en 2004, soit **55,4M €**.

La participation financière du Département de la défense au fonctionnement du TAP a cependant fortement décru depuis 1995 : elle ne représentait plus, en 2004, que 55% du montant consacré à ce programme en 1992 et 1993 (83M\$).

3.3 - PROGRAMMES SPÉCIFIQUES POUR LES VÉTÉRANS INVALIDES

Depuis 1940, le Département des vétérans (VA) soutient (au niveau fédéral et au niveau des États) des programmes spécifiques destinés à fournir une aide à la réinsertion et à l'emploi aux militaires invalides du fait du service dans les armées.

Le principal d'entre eux, le *Vocational Rehabilitation and Employment Program (VR&E)*, dont ont bénéficié plus de 90 600 vétérans en 2007 et auquel 722M\$ ont été consacrés, offre aux vétérans des prestations de conseil personnalisées et adaptées à leur situation particulière et finance d'éventuelles dépenses de formation complémentaire. Il comporte également un volet destiné à financer des dépenses d'autonomisation pour les vétérans dont l'état physique empêche l'accès immédiat à l'emploi.

L'accès en est réservé aux vétérans dont le taux d'invalidité dépasse 20%. La durée d'éligibilité au programme est, généralement, de 12 ans et la durée des prestations de 48 mois.

3.4 - POSSIBILITÉS OFFERTES AUX VÉTÉRANS EN MATIÈRE D'ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS DE L'ÉTAT FÉDÉRAL

Organisé par la loi depuis la fin de la guerre civile, le dispositif a été complété lors de chaque période d'engagement militaire massif des États-Unis.

Il concerne tous les vétérans n'ayant pas quitté les armées à leur initiative et dont la manière de servir a été jugée «honorable». Les réservistes et les membres de la garde nationale totalisant plus de 180 jours de service y ont également accès, de même que, sous certaines conditions, les veufs (ou veuves) de vétérans décédés en service, les conjoints de vétérans invalides du fait du service et les mères de vétérans morts en activité dans d'honorables conditions ou totalement ou partiellement invalides du fait du service. En revanche, cette voie d'accès aux emplois fédéraux n'est pas ouverte aux officiers ayant quitté les armées avec un grade supérieur à celui de commandant ou équivalent.

Le dispositif, dénommé «Préférence aux vétérans» (*Veterans Preference*), consiste à accorder 5 ou 10 points de bonus aux vétérans (ou à leurs ayants droit ou ayants cause) réunissant les conditions et candidats aux emplois que les agences fédérales ouvrent au recrutement externe. Le nombre de points supplémentaires accordés dépend de la qualité du bénéficiaire, de la durée de service, des campagnes effectuées et des récompenses obtenues.

La réglementation ne crée pas pour autant un droit à l'emploi public, les agences conservant, pour un poste ouvert, une capacité de choix entre le recrutement de candidats externes et des redéploiements internes.

Pour sa part, le Département de la défense offre chaque année environ 700 emplois civils aux anciens militaires.

3.5 - PROGRAMMES D'AIDE À LA FORMATION OU À LA REPRISE D'ÉTUDES

Créés par le *Montgomery GI Bill*, des programmes d'aide, sous certaines conditions, à la formation et à la reprise d'études sont gérés par le Département des vétérans.

Ce dispositif est destiné aux vétérans ayant quitté les armées après une durée de service au moins égale à celle de leur contrat initial (des dispositions particulières concernent les vétérans blessés ou handicapés) et qui ont subi, du fait de leur départ, une perte de revenus de l'ordre de 1 200\$.

Il consiste en une aide financière destinée à prendre en charge tout ou partie des frais de formation au sein d'établissements universitaires, scolaires ou de formation professionnelle. Les militaires en service peuvent également recourir aux prestations du programme, mais n'ont droit qu'au remboursement des frais d'inscription à des formations qu'ils décident de suivre sur leur temps libre.

La durée maximale de la prestation, qui dépend principalement du temps de service effectué, est de 36 mois.

Le *post 9/11 GI Bill (2008)* élargit encore ce dispositif au bénéfice des vétérans ayant servi depuis le 11 septembre 2001. Le texte, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009, fixe notamment le plafond des remboursements sur les frais de scolarité les plus élevés pratiqués dans les universités publiques de l'État dans lequel la scolarisation est effectuée et il prévoit le versement d'indemnités de logement, calculées sur le prix des loyers de l'État considéré.

Des programmes spécifiques visent, par ailleurs, à soutenir financièrement les vétérans souhaitant créer ou reprendre une petite entreprise.

3.6 - PROGRAMMES D'AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Des programmes d'aide à l'insertion professionnelle des vétérans ont été mis en place et sont gérés par le Département des vétérans. Des spécialistes de ce ministère sont ainsi insérés dans les échelons locaux du service public de l'emploi ; ils sont au service exclusif des vétérans, la loi (*Jobs for Veterans Act*) établissant clairement par ailleurs de manière générale une priorité d'accès à l'emploi en faveur des vétérans.

Le Département des vétérans demande à chaque État de garantir un taux de placement pour les vétérans qui soit supérieur de 15% au taux atteint pour les autres demandeurs d'emploi.

Le GAO note cependant qu'aucune statistique fiable sur le taux d'emploi des vétérans n'est disponible.

ANNEXE 17

**COMPARAISON DES DÉPARTS,
DES PRESTATIONS DE RECONVERSION,
DES RECLASSEMENTS CONNUS
ET DU NOMBRE DE CHÔMEURS PAR ARMÉES
ET CATÉGORIES DE PERSONNELS**

ANNEXE 17

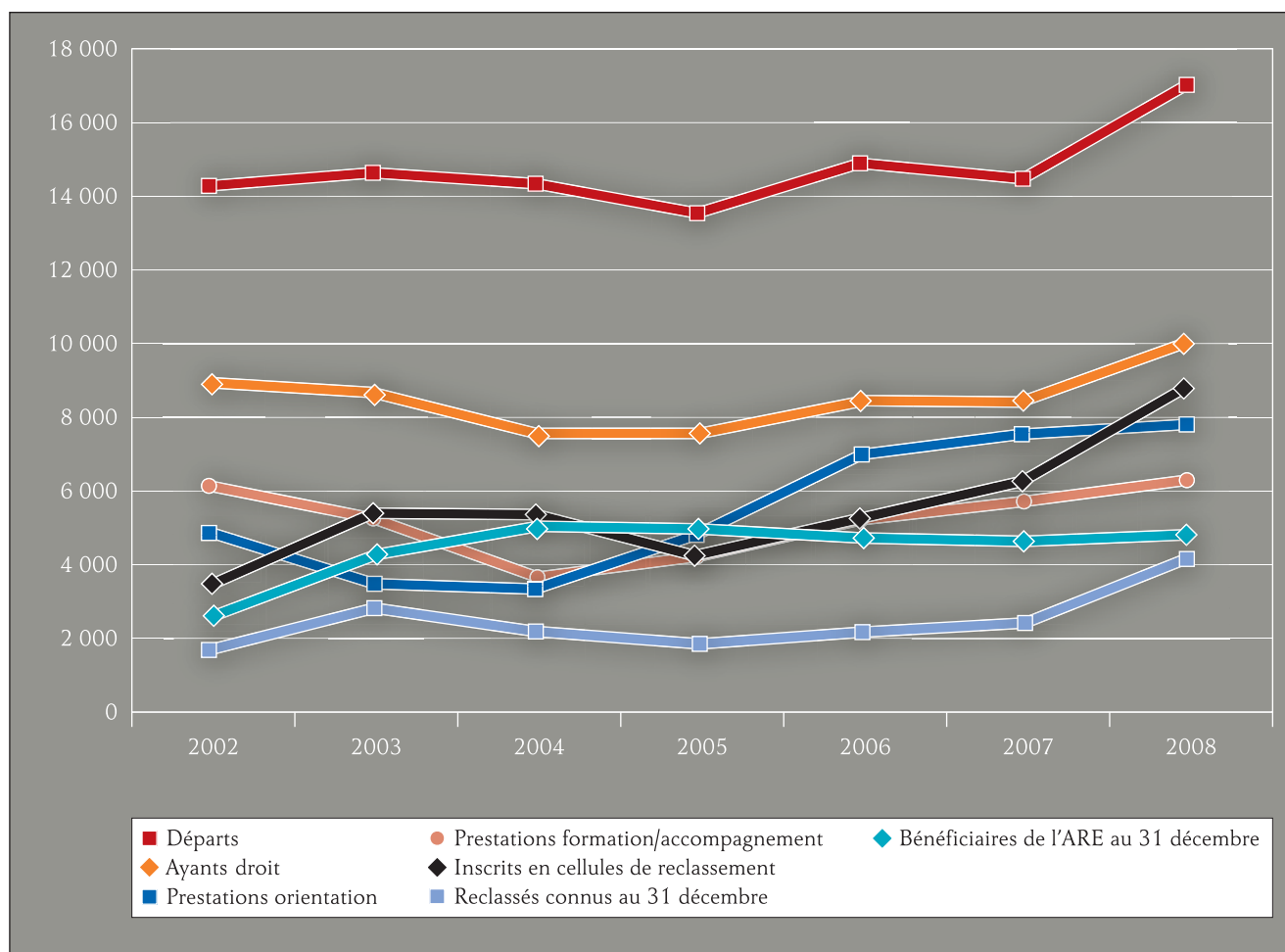
**COMPARAISON DES DÉPARTS, DES PRESTATIONS DE RECONVERSION,
DES RECLASSEMENTS CONNUS ET DU NOMBRE DE CHÔMEURS
PAR ARMÉES ET CATÉGORIES DE PERSONNELS**

1 - VUE D'ENSEMBLE PAR ARMÉES

On remarque, dans l'armée de terre et, surtout, l'armée de l'air, une nette augmentation du nombre de militaires inscrits dans les cellules de reclassement dont le volume, depuis 2004 ou 2005, tend à se rapprocher du flux de sortie des ayants droit. Dans ces deux armées, la courbe, nettement ascendante, des prestations d'orientation coupe celle du chômage (bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE) dès l'année 2005. Par ailleurs, dans l'armée de l'air, on observe l'augmentation du nombre des reclassements connus qui, dépasse, dès 2006, le nombre de chômeurs.

En revanche, dans la marine, on observe le maintien d'un niveau élevé de chômage jusqu'en 2005. Malgré la baisse enregistrée depuis, le nombre d'anciens marins au chômage demeure plus élevé que celui des chômeurs issus de l'armée de l'air. Le nombre de prestations délivrées connaît une progression moindre que dans les autres armées. Par ailleurs, le nombre de marins inscrits dans les cellules de reclassement, même s'il augmente depuis 2005, ne se rapproche pas du niveau des ayants droit. La courbe des prestations d'orientation ne coupe celle du chômage qu'entre 2006 et 2007.

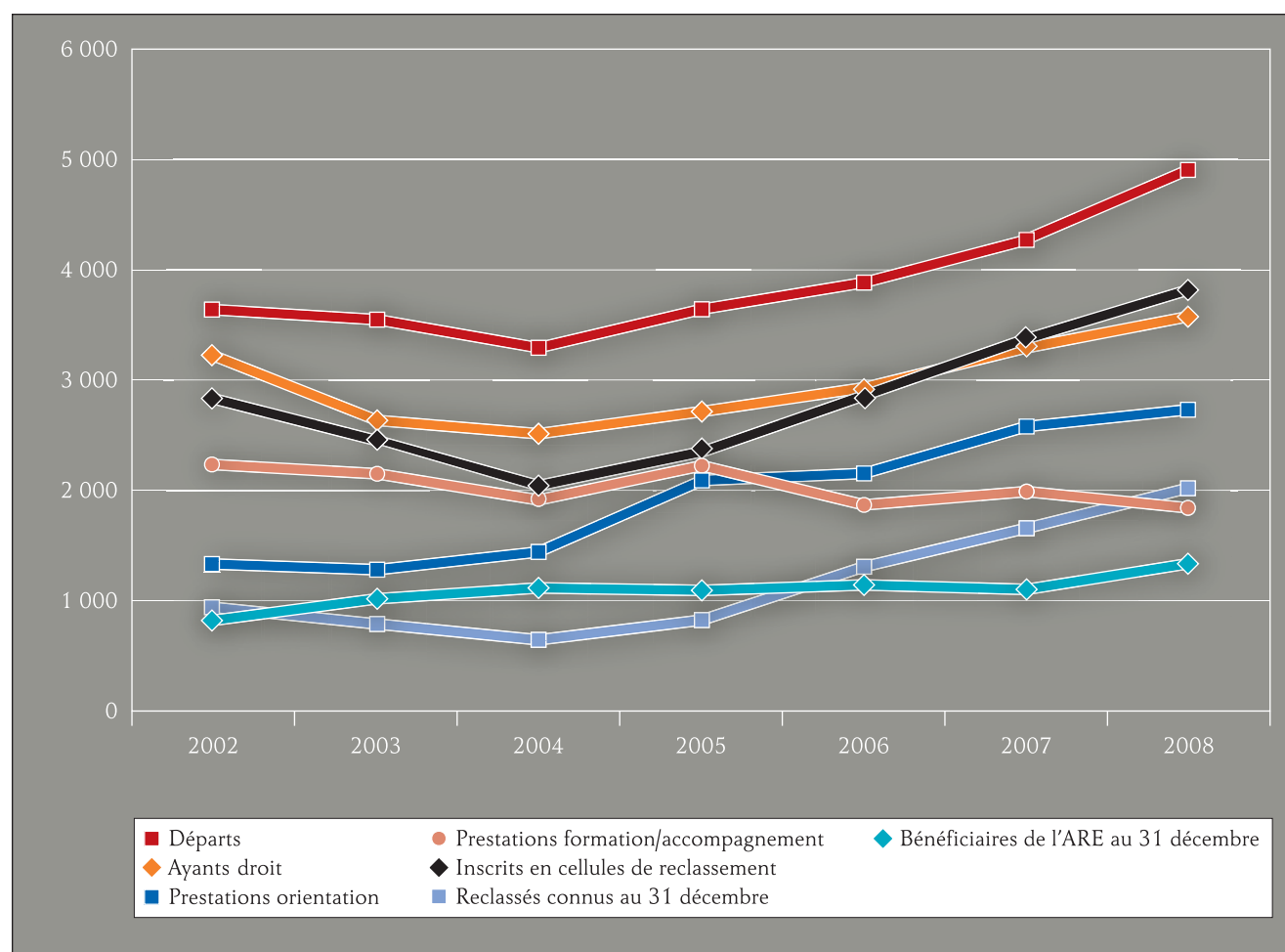
Graphique 1 - Comparaison des départs, des aides accordées, du reclassement et du chômage dans l'armée de terre de 2002 à 2008



Source : bilans reconversion 2002-2007, corrigé des données 2007 des volontaires de l'armée de terre - DRH-MD 2008 - Centres payeurs des armées.

Champ : armée de terre - départs, ayants droit, prestations accordées, inscrits dans les cellules de reclassement, reclassés connus, bénéficiaires de l'ARE au 31 décembre.

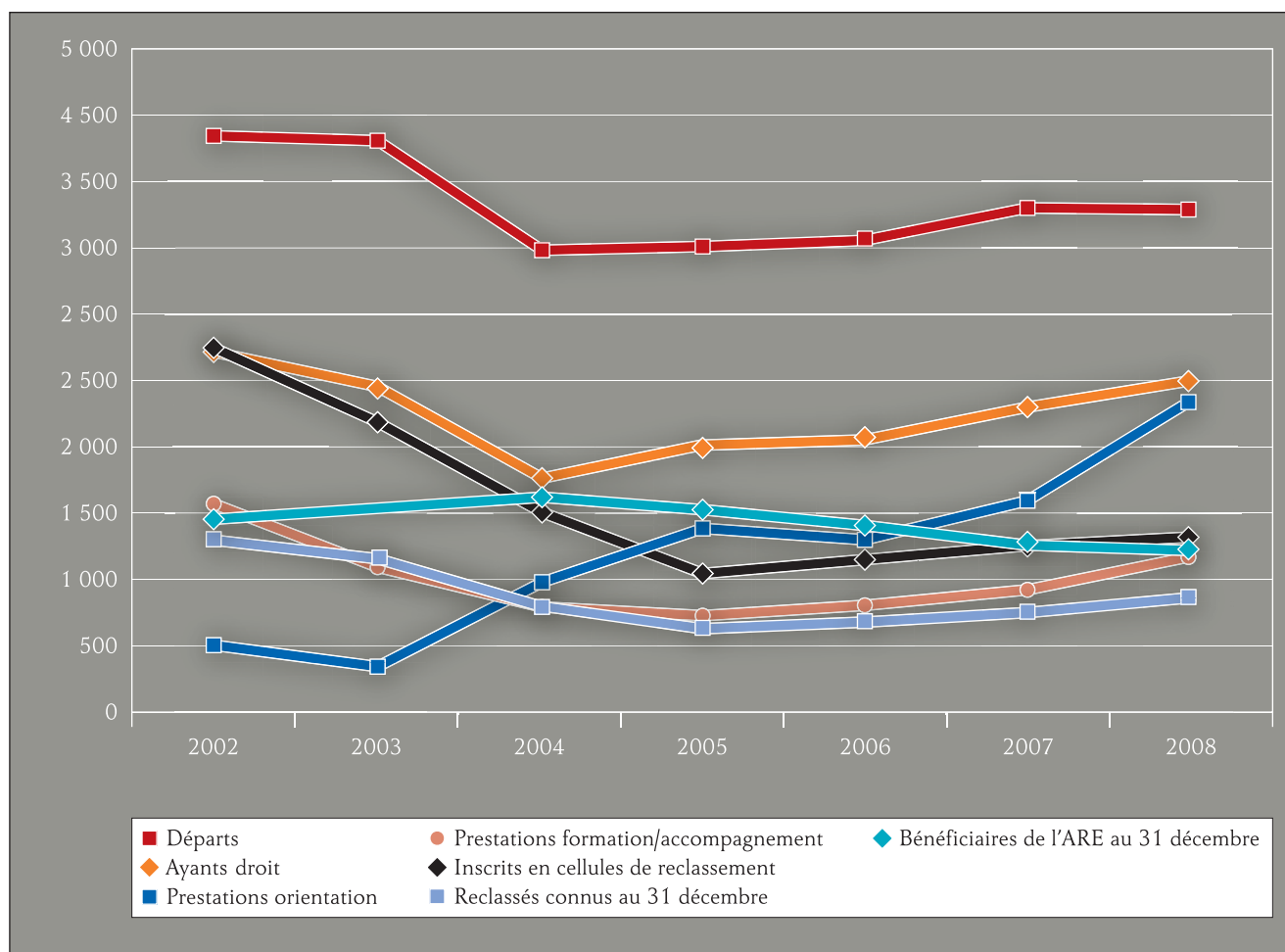
Graphique 2 - Comparaison des départs, des aides accordées, du reclassement et du chômage dans l'armée de l'air de 2002 à 2008



Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - Centres payeurs des armées.

Champ : armée de l'air - départs, ayants droit, prestations accordées, inscrits dans les cellules de reclassement, reclassés connus, bénéficiaires de l'ARE au 31 décembre.

Graphique 3 - Comparaison des départs, des aides accordées, du reclassement et du chômage dans la marine de 2002 à 2008



Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - Centres payeurs des armées.

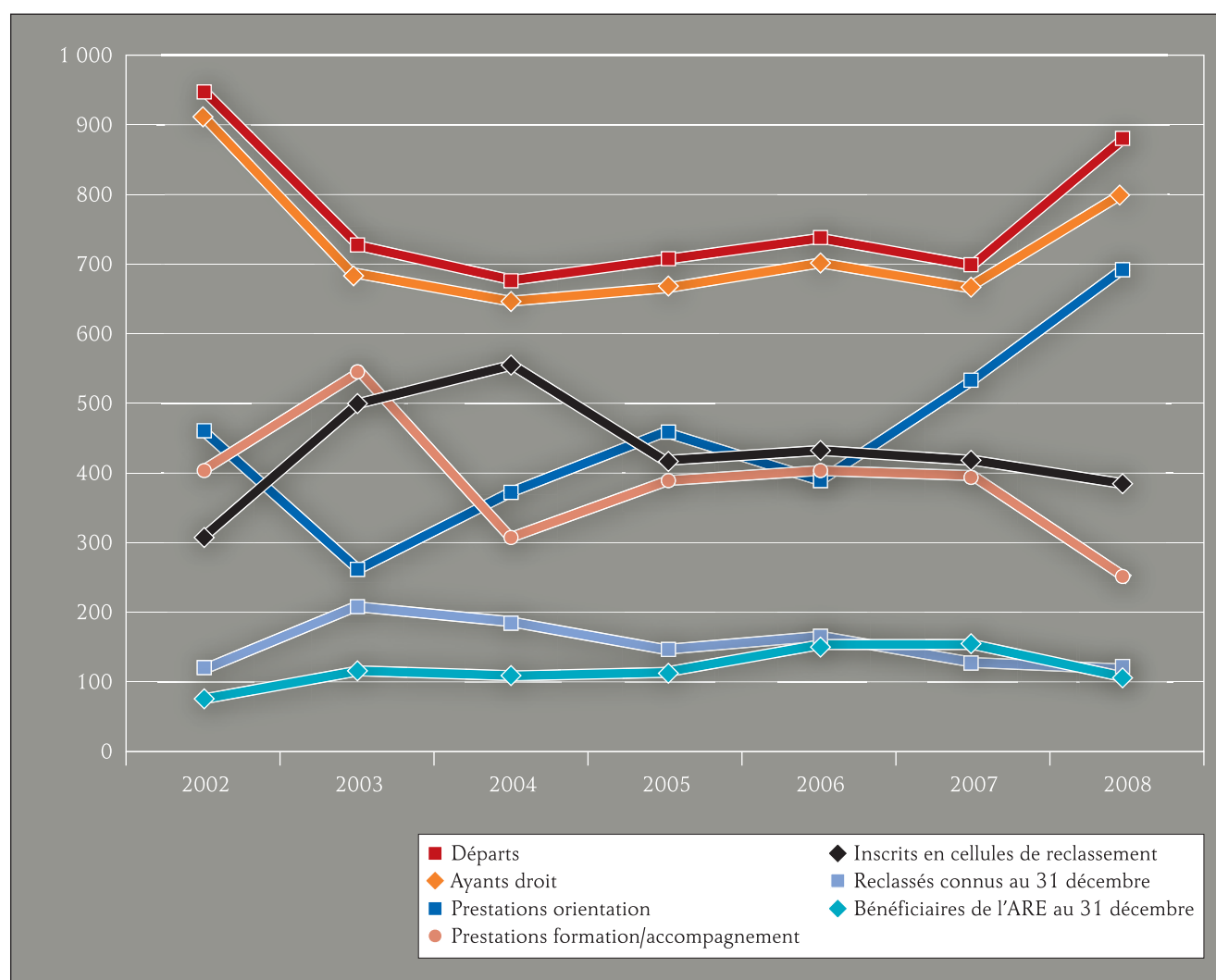
Champ : marine - départs, ayants droit, prestations accordées, inscrits dans les cellules de reclassement, reclassés connus, bénéficiaires de l'ARE au 31 décembre.

2 - OFFICIERS

Les graphiques ci-dessous font apparaître :

- un accroissement significatif des prestations d'orientation (sauf pour la gendarmerie) ;
- une tendance à la baisse du nombre des officiers inscrits dans les cellules de reclassement.

Graphique 4 - Officiers de l'armée de terre

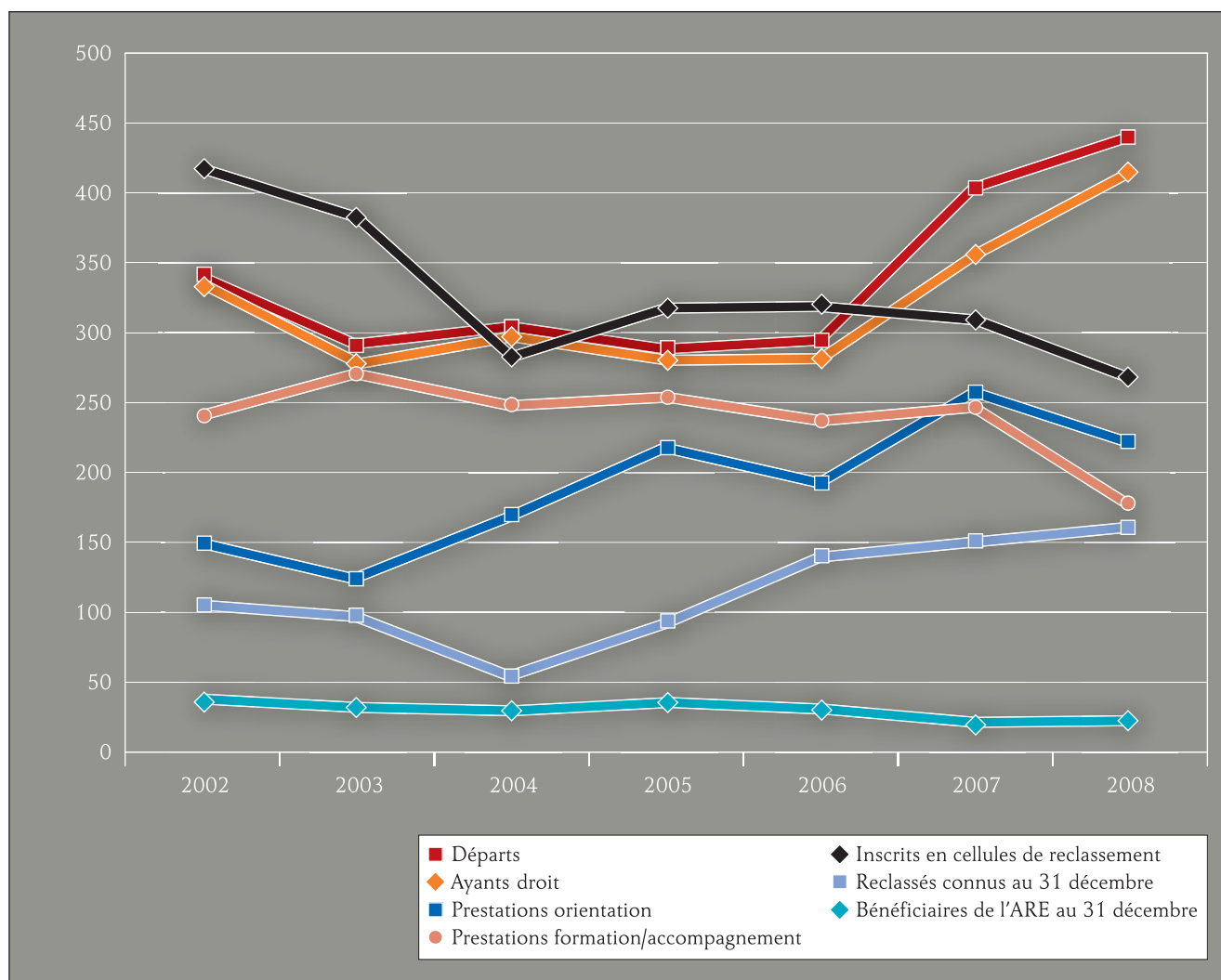


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CTAC Bordeaux pour le chômage.

Champ : officiers ayant quitté l'armée de terre entre 2002 et 2008.

Lecture : 700 officiers ont quitté l'armée de terre en 2007 - 531 d'entre eux ont bénéficié d'une action d'orientation - 395 prestations de formation ou d'accompagnement ont été attribuées - 132 officiers étaient considérés comme reclassés au 31/12/2007 - 154 anciens officiers de l'armée de terre étaient indemnisés au titre du chômage au 31 décembre 2007.

Graphique 5 - Officiers de l'armée de l'air

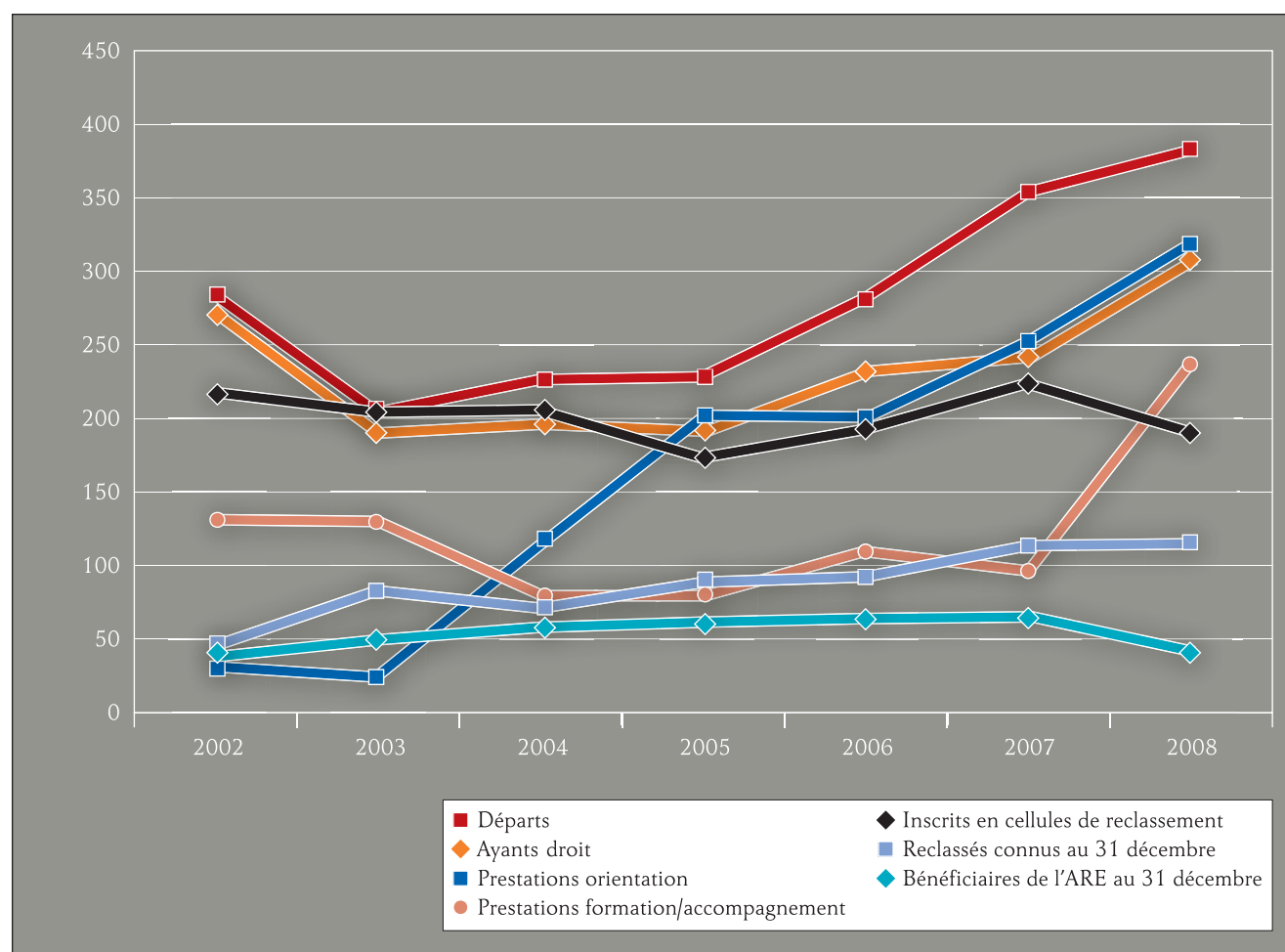


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CERPAA pour le chômage.

Champ : officiers ayant quitté l'armée de l'air entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 4.

Graphique 6 - Officiers de la marine

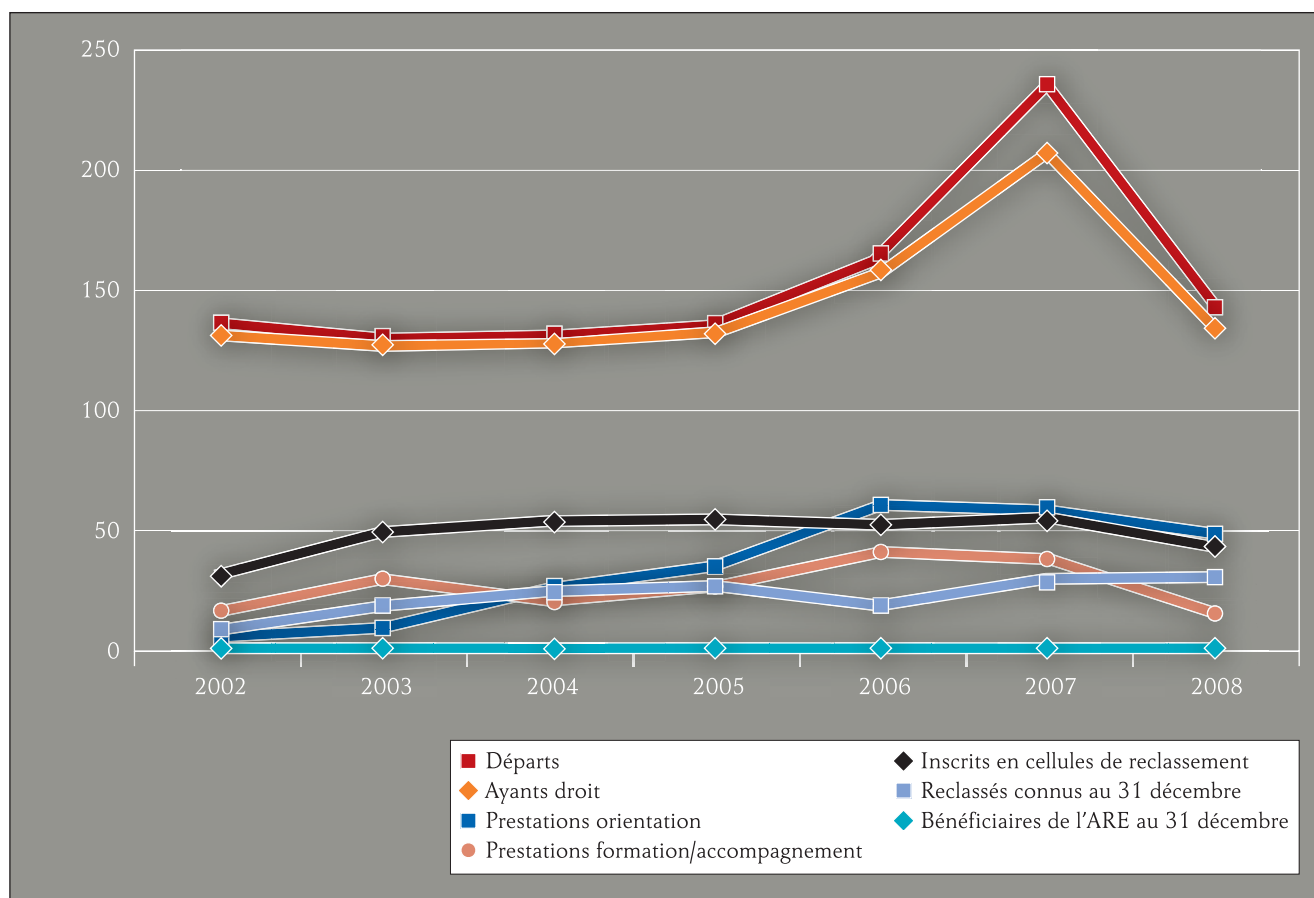


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CAFIM pour le chômage.

Champ : officiers ayant quitté la marine entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 4.

Graphique 7 - Officiers de gendarmerie



Source : bilans reconversion 2002-2007 – DRH-MD 2008 – CTAC Bordeaux pour le chômage.

Champ : officiers ayant quitté la gendarmerie entre 2002 et 2008.

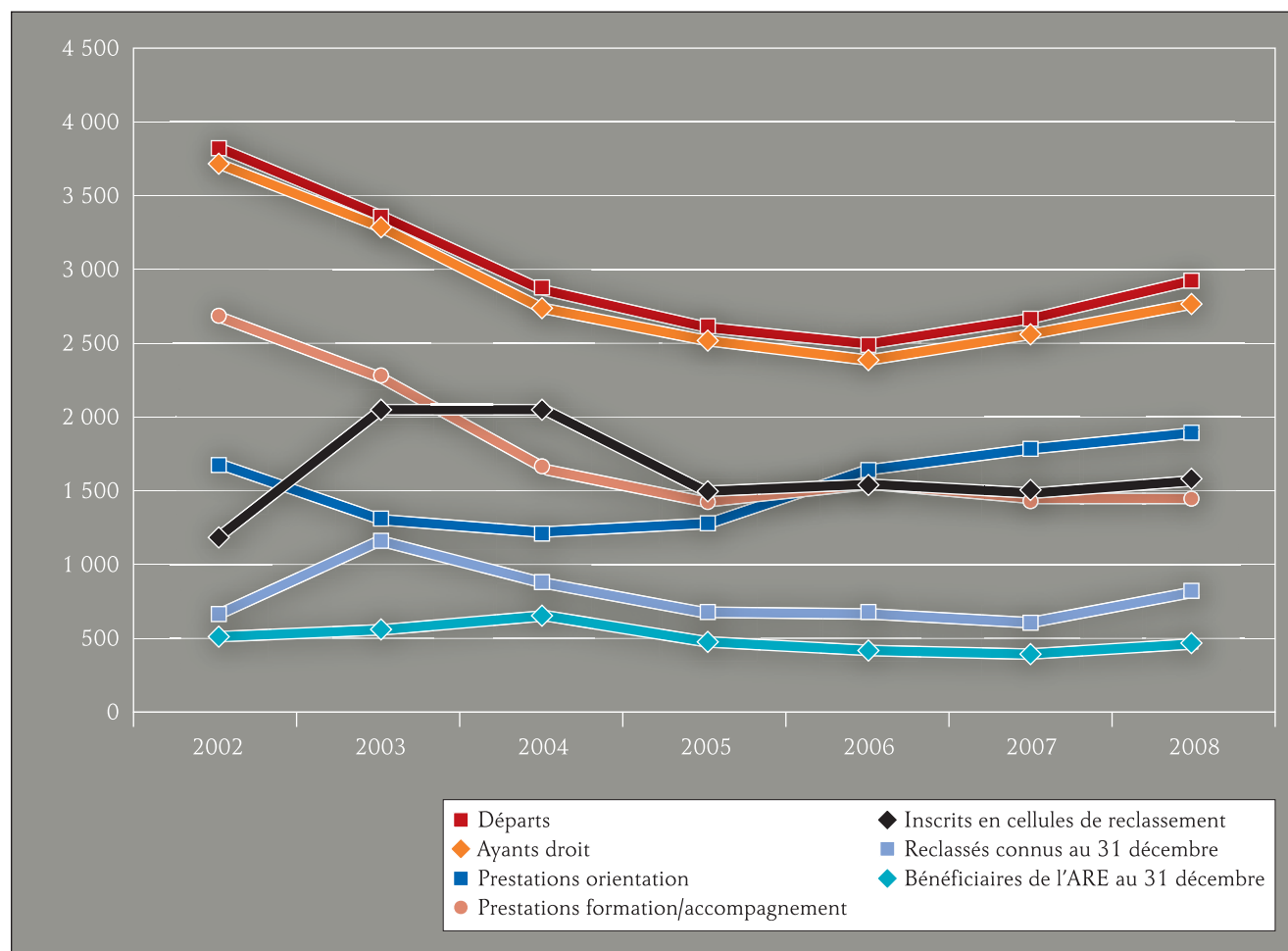
Lecture : idem graphique 4.

3 - SOUS-OFFICIERS

Les graphiques ci-dessous font apparaître :

- une augmentation du nombre de prestations d'orientation ;
- une baisse ou une quasi-stabilité du nombre d'inscrits dans les cellules de reclassement (sauf, de manière notable, dans l'armée de l'air) ;
- des singularités d'armée (politique généreuse en matière d'aides à la reconversion dans l'armée de l'air et faible nombre de chômeurs - augmentation des prestations à compter de 2005 dans la marine alors que le chômage s'est longtemps maintenu à un niveau relativement élevé - faible nombre d'actions de reconversion et quasi-absence de chômeurs dans la gendarmerie, les sous-officiers partant plus tard que dans les armées).

Graphique 8 - Sous-officiers de l'armée de terre

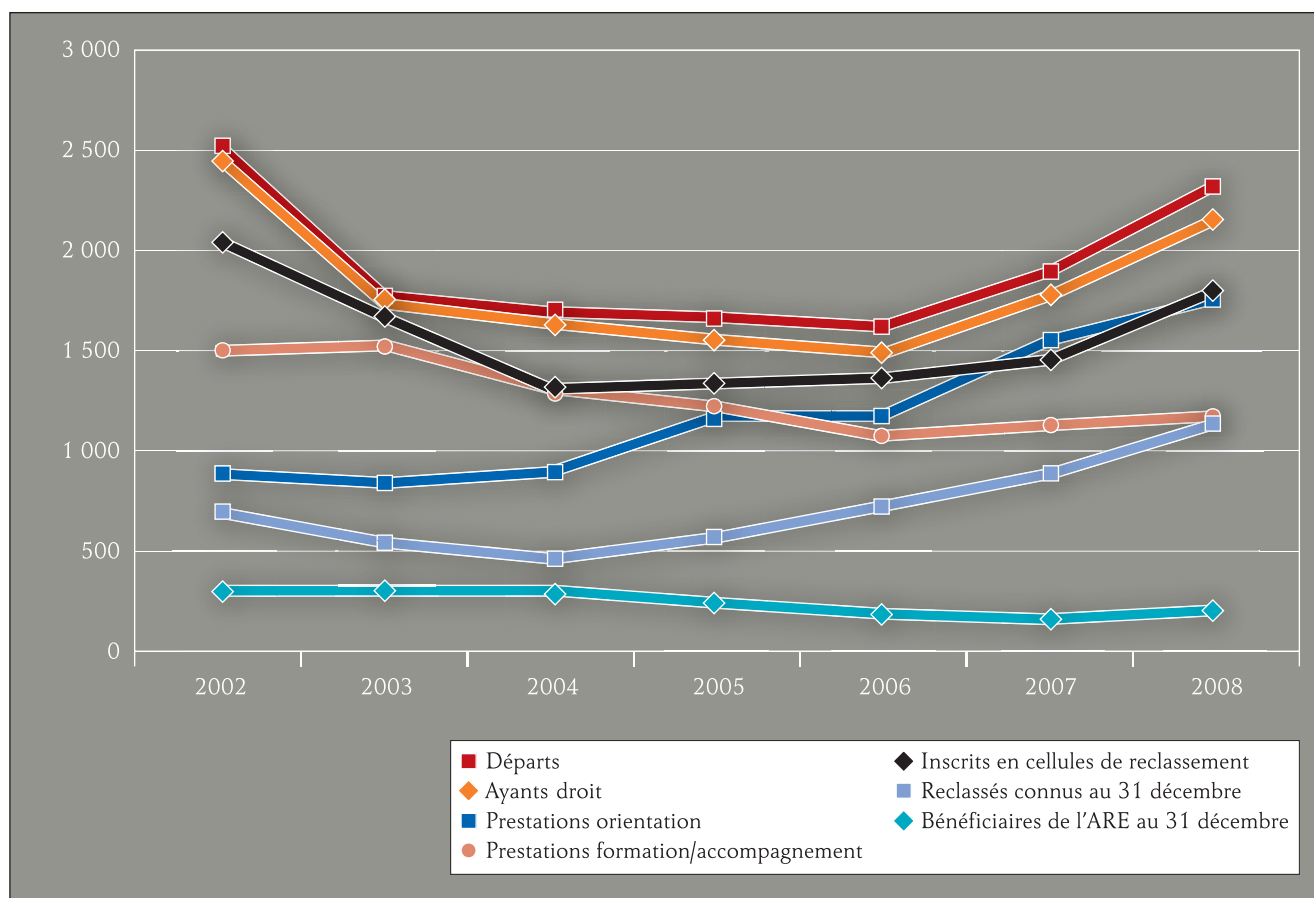


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CTAC Bordeaux pour le chômage.

Champ : sous-officiers ayant quitté l'armée de terre entre 2002 et 2008.

Lecture : 2 665 sous-officiers ont quitté l'armée de terre en 2007 - 1 808 d'entre eux ont bénéficié d'une action d'orientation - 1 496 prestations de formation ou d'accompagnement ont été attribuées - 642 sous-officiers étaient considérés comme reclassés au 31/12/2007 - 412 anciens sous-officiers de l'armée de terre étaient indemnisés au titre du chômage au 31 décembre 2007.

Graphique 9 - Sous-officiers de l'armée de l'air

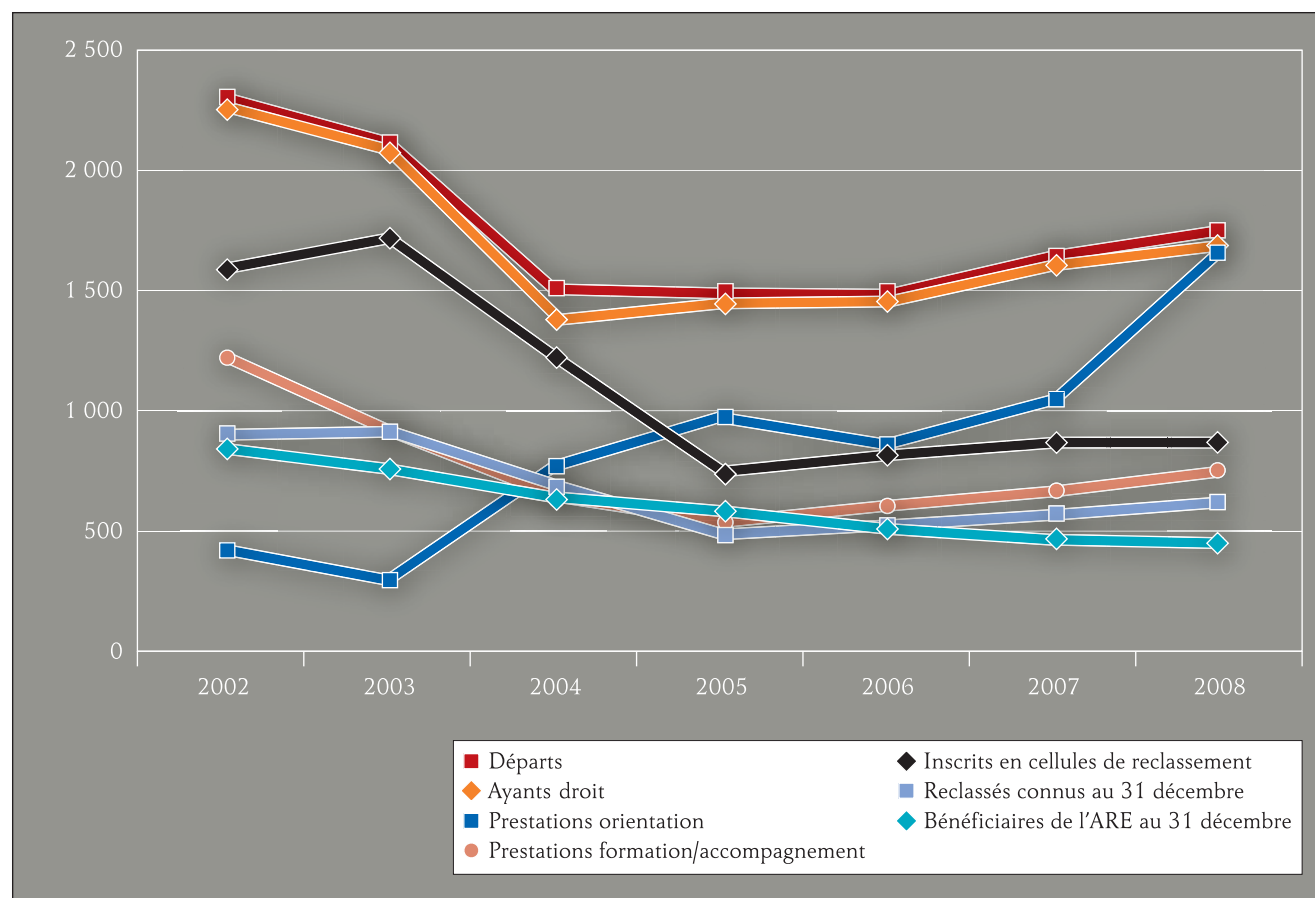


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CERPA pour le chômage.

Champ : sous-officiers ayant quitté l'armée de l'air entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 8.

Graphique 10 - Officiers mariniers

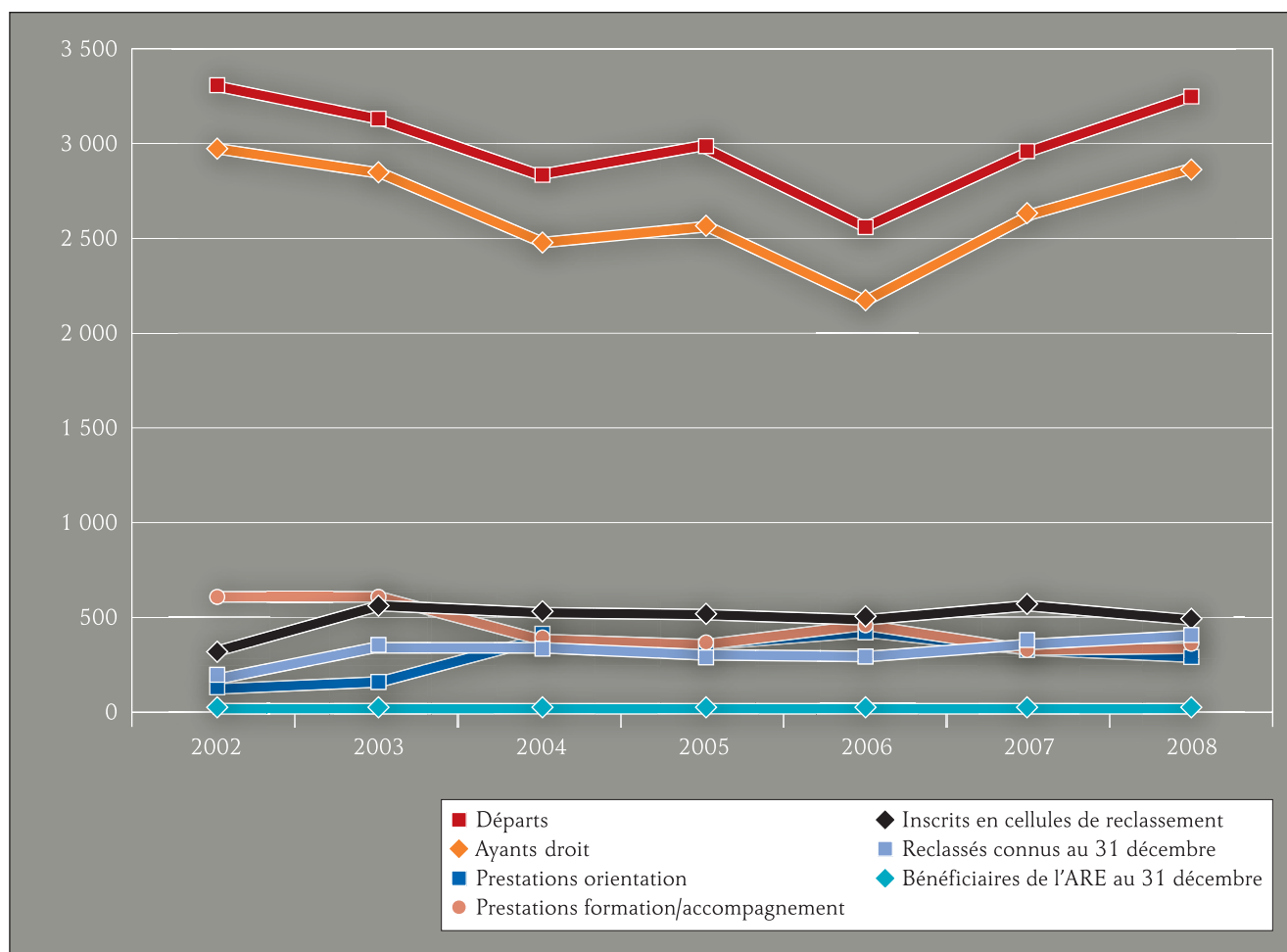


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CAFIM pour le chômage.

Champ : sous-officiers ayant quitté la marine entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 8.

Graphique 11 - Sous-officiers de gendarmerie



Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CTAC Bordeaux pour le chômage.

Champ : sous-officiers ayant quitté la gendarmerie entre 2002 et 2008.

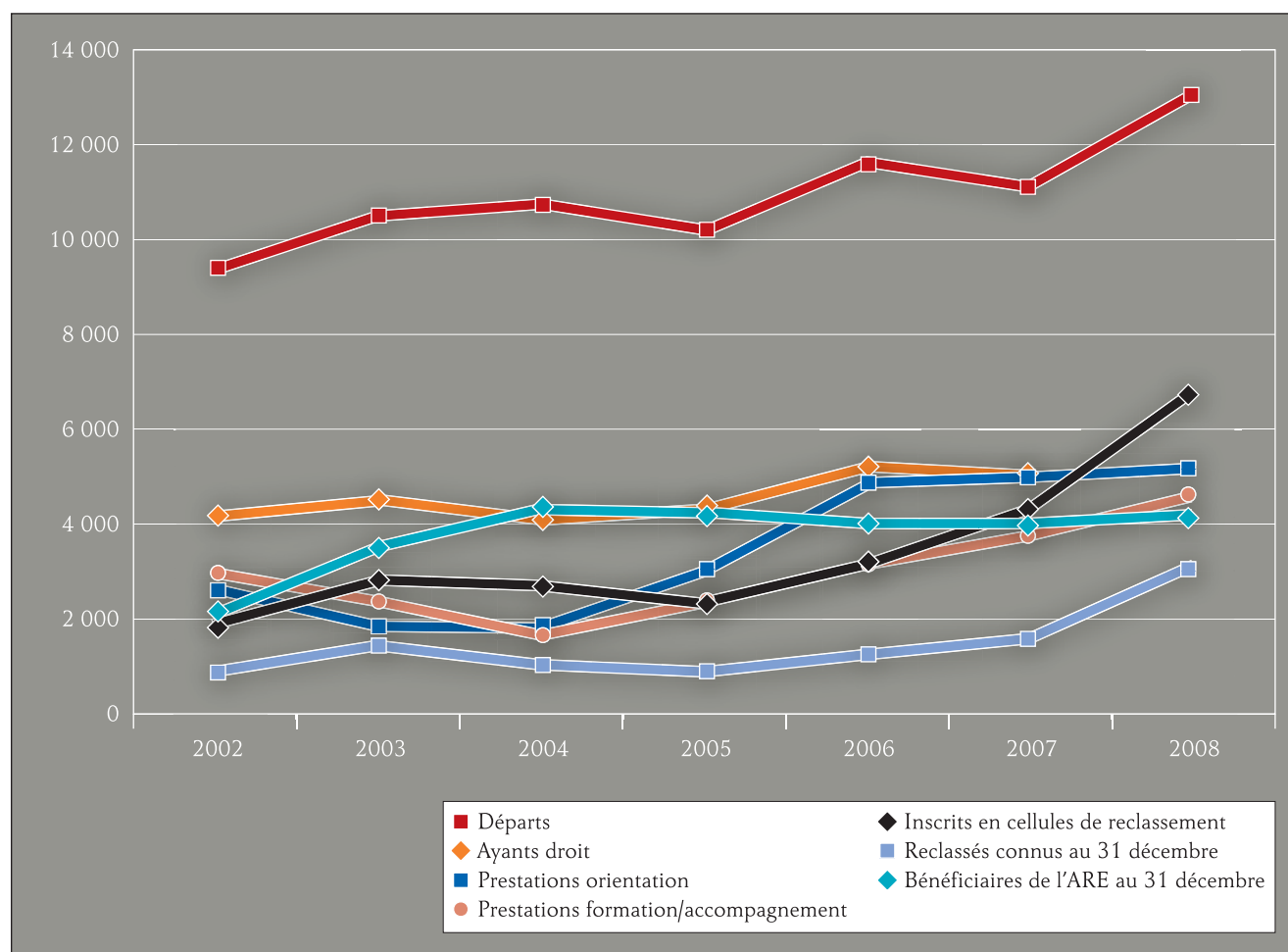
Lecture : idem graphique 8.

4 - MILITAIRES DU RANG

Les graphiques ci-dessous font apparaître :

- une augmentation des prestations d'orientation (surtout dans l'armée de terre et la marine) ;
- une hausse significative du nombre d'inscrits dans les cellules de reclassement dans l'armée de terre et l'armée de l'air ;
- une relative stagnation du nombre d'actions dans la marine, malgré un nombre d'anciens marins au chômage qui reste élevé ;
- l'accroissement de l'écart entre le nombre des volontaires quittant la gendarmerie et le volume d'actions entreprises en matière de reconversion.

Graphique 12 - Militaires du rang de l'armée de terre

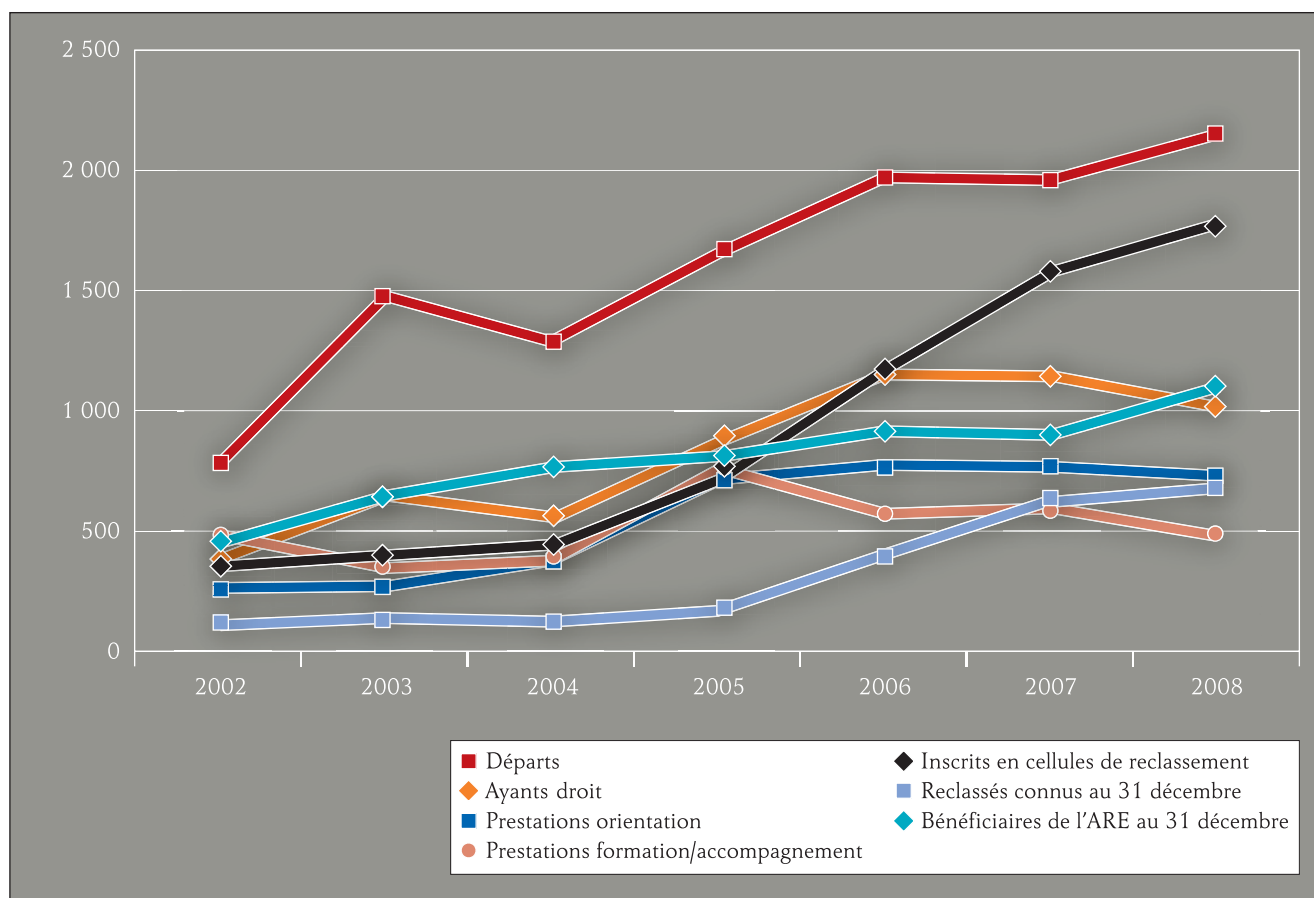


Source : bilans reconversion 2002-2007, corrigé des données 2007 des volontaires - DRH-MD 2008 - CTAC Bordeaux pour le chômage.

Champ : militaires du rang ayant quitté l'armée de terre entre 2002 et 2008.

Lecture : 11 097 militaires du rang ont quitté l'armée de terre en 2007 - 5 118 d'entre eux ont bénéficié d'une action d'orientation - 3 785 prestations de formation ou d'accompagnement ont été attribuées - 1 608 militaires du rang étaient considérés comme reclassés au 31/12/2007 - 4 006 anciens militaires du rang de l'armée de terre étaient indemnisés au titre du chômage au 31 décembre 2007.

Graphique 13 - Militaires du rang de l'armée de l'air

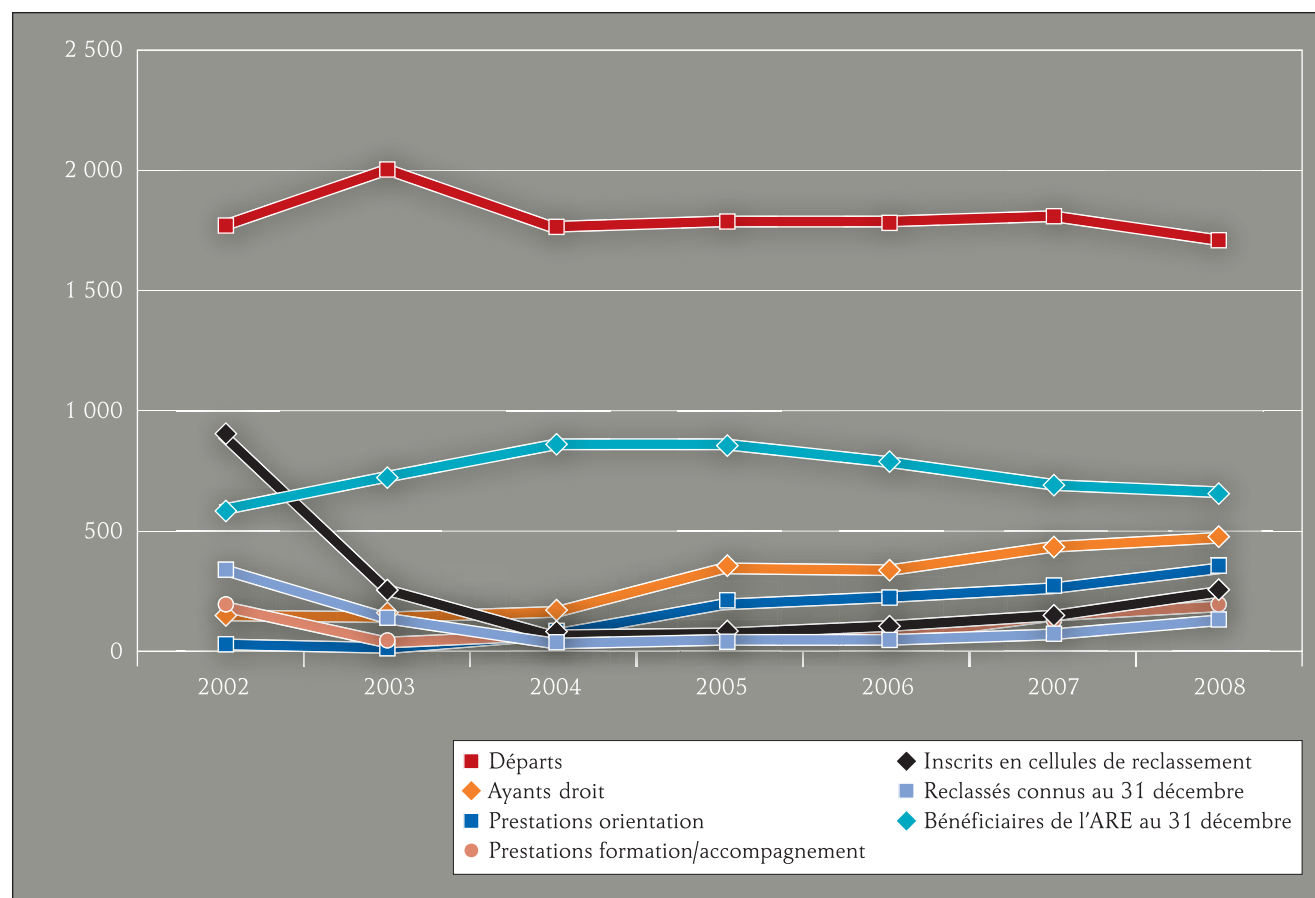


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CERPA pour le chômage.

Champ : militaires du rang ayant quitté l'armée de l'air entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 11.

Graphique 14 - Militaires du rang de la marine

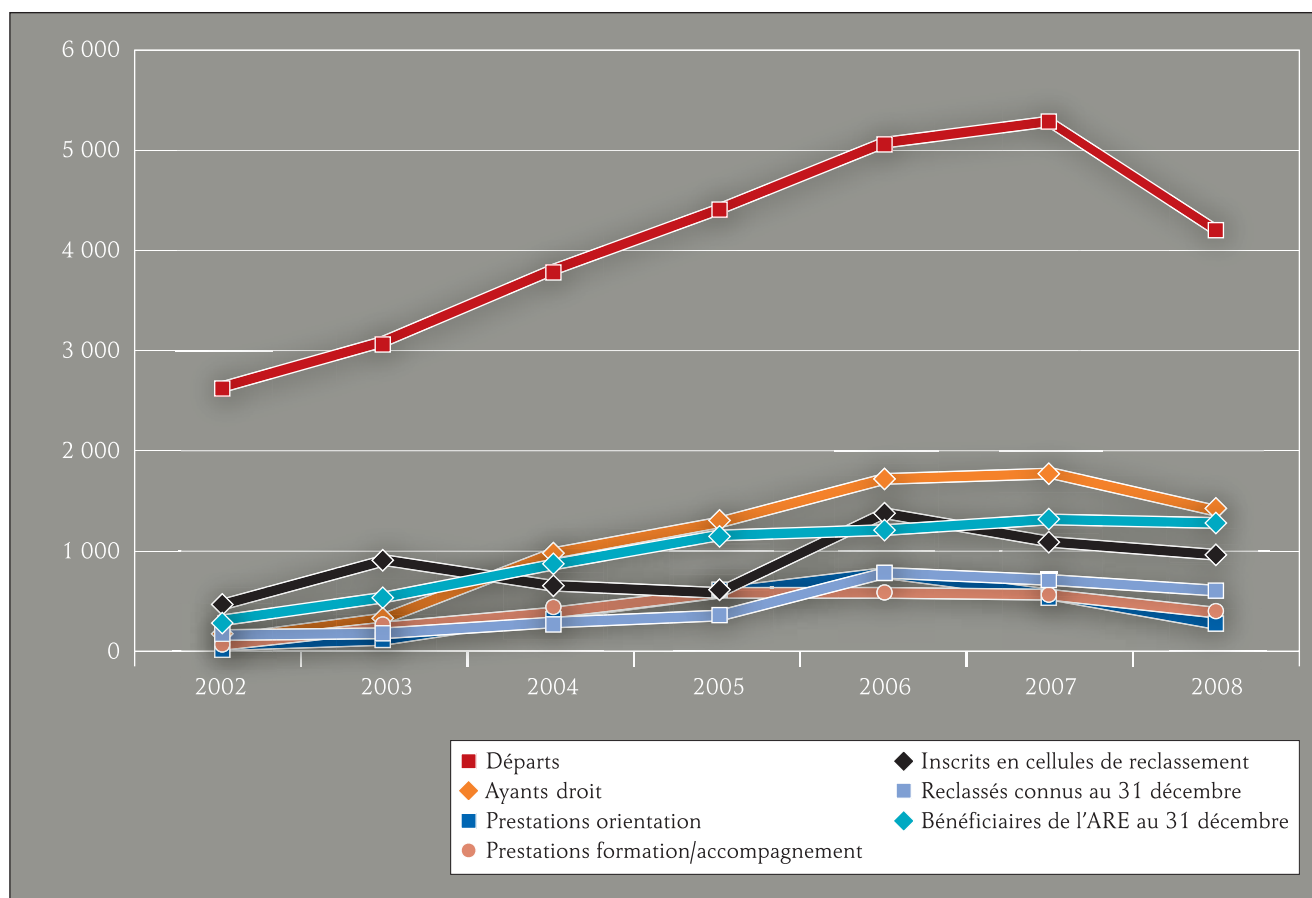


Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CAFIM pour le chômage.

Champ : militaires du rang ayant quitté la marine entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 11.

Graphique 15 - Volontaires de la gendarmerie



Source : bilans reconversion 2002-2007 - DRH-MD 2008 - CTAC Bordeaux pour le chômage.

Champ : volontaires ayant quitté la gendarmerie entre 2002 et 2008.

Lecture : idem graphique 11.

ANNEXE 18

CHÔMAGE DES ANCIENS MILITAIRES

ANNEXE 18

CHÔMAGE DES ANCIENS MILITAIRES

1 - DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

Fondements de l'indemnisation des anciens militaires au chômage

Depuis la promulgation de la loi n°2007-148 de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, qui a modifié le code du travail (article L.5424-1), **tous les militaires ont droit à une allocation d'assurance chômage lorsqu'ils quittent le service après avoir été involontairement privés d'emploi.**

Cette disposition, qui a étendu à l'ensemble des militaires les règles jusqu'alors applicables uniquement aux militaires sous contrat, a été transposée dans l'article **L.4123-7 du code de la défense.**

Les articles **R.4123-30 à R.4123-37** du code de la défense précisent, pour les militaires sous contrat :

- les cas dans lesquels ces derniers sont considérés comme ayant été **involontairement privés d'emploi**, notamment :
 - contrat arrivé à terme (à l'exception des militaires déserteurs n'ayant pas rejoint leur formation administrative à l'issue de la procédure de signalement) ;
 - contrat résilié de plein droit (à l'exception des résiliations par mesure disciplinaire) ;
 - contrat dénoncé pendant la période probatoire ;
 - contrat résilié à l'issue d'un congé de reconversion ou d'un congé complémentaire de reconversion ;
 - contrat résilié à la demande des militaires ou dénoncé pendant la période probatoire pour des motifs divers (raisons de santé, réduction de grade, absence de promotion au grade ou d'acquisition du degré de qualification, inaptitude à l'emploi, mariage ou situation assimilée entraînant changement du lieu de résidence) ;
- la nécessité, pour bénéficier du droit à indemnisation du chômage, de **ne pas avoir droit à la liquidation immédiate de la pension de retraite au taux maximum (75%)** ;
- **l'assiette servant de base au calcul de l'allocation chômage** (solde budgétaire, indemnité de résidence au taux métropole, le cas échéant le supplément familial de solde au taux métropole, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité accessoire et des prestations familiales).

Ces dispositions réglementaires, qui ne concernent que les militaires sous contrat, doivent être modifiées pour prendre en compte l'accès des militaires de carrière au droit à l'indemnisation du chômage.

Pour l'instant, le ministère de la défense applique concrètement aux **militaires de carrière** les mêmes règles qu'aux militaires contractuels en ce qui concerne le cumul avec le droit à pension et l'assiette servant de base au calcul de l'indemnité chômage.

Il considère comme involontairement privés d'emplois les militaires de carrière rayés des cadres :

- par mesure disciplinaire (sauf lorsque la radiation est prononcée pour motif de désertion) ;
- pour la perte du grade ;
- pour réforme définitive après avis de la commission de réforme des militaires ;
- après démission pour rejoindre un conjoint (ou une personne liée par PACS) changeant de résidence pour exercer un nouvel emploi ;
- après démission suite à un mariage ou à la conclusion d'un PACS entraînant changement de résidence.

La définition de la perte involontaire d'emploi pour les militaires de carrière est donc, pour l'instant, plus restrictive que pour les militaires sous contrat (la démission suite à un congé de reconversion ou un congé complémentaire de reconversion ne leur ouvre, par exemple, aucun droit).

Aspects pratiques de l'indemnisation des anciens militaire au chômage

Comme pour les ministères civils, l'indemnisation des militaires du chômage est **à la charge du ministère de la défense**. Elle est réalisée par trois centres payeurs : le CTAC de Bordeaux pour les anciens militaires de l'armée de terre et de la gendarmerie, le CAFIM de Brest pour les anciens marins et le centre des rémunérations et des pensions de l'armée de l'air à Tours pour les anciens militaires de l'armée de l'air.

Les anciens militaires au chômage sont **indemnisés dans les mêmes conditions que les autres chômeurs**, dans le cadre des conventions relatives à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (actuellement celle du 1^{er} février 2009).

Cela est notamment le cas pour la détermination des périodes de référence et la durée d'indemnisation.

Il convient cependant de souligner **deux différences** dans les conditions d'indemnisation des chômeurs militaires par rapport à celles appliquées aux agents civils de l'État :

- l'une a trait à la **définition des pertes involontaires d'emploi indemnisables** : elle s'explique aisément par les spécificités liées au statut militaire, aux conditions d'aptitude aux emplois militaires et à certains aspects du droit pénal militaire ;
- l'autre a trait à la **détermination de l'assiette de calcul de l'allocation chômage** qui est plus restreinte que celle qui est appliquée aux agents civils (le ministère de la défense estime que si les assiettes de calcul des allocations chômage des personnels militaires et des agents civils étaient identiques, le montant des allocations versées aux anciens militaires serait supérieur d'environ 15% par rapport au montant perçu actuellement).

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2009, en application des dispositions de la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, les anciens militaires indemnisés au titre du chômage bénéficient des mêmes **aides de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi** que l'ensemble des demandeurs d'emploi (ce qui n'était pas, jusqu'alors, le cas). Ces aides sont accordées par Pôle emploi.

2 - ÉVOLUTION GÉNÉRALE DU CHÔMAGE DES ANCIENS MILITAIRES DE 2002 À 2008

Tableau 1 - Nombre d'anciens militaires bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (au 31 décembre de l'année)

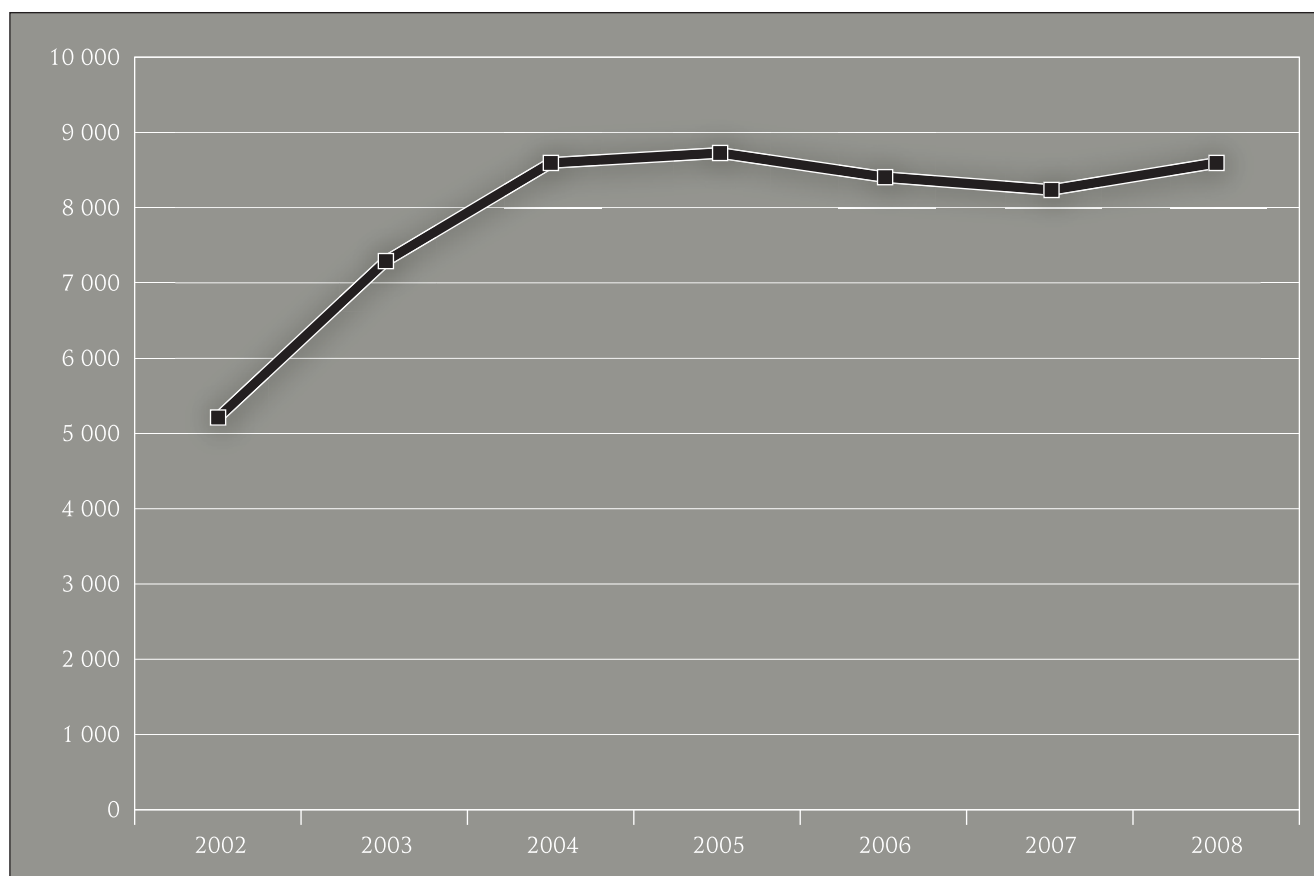
	Allocation d'aide au retour à l'emploi	Évolution	
		Flux	Taux
2002	5 176		
2003	7 275	2 099	40,55%
2004	8 584	1 309	18%
2005	8 655	71	0,8%
2006	8 360	-295	-3,41%
2007	8 215	-145	-1,73%
2008	8 554	339	4,1%

Source : ministère de la défense - Centres payeurs de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air.

Champ : militaires des trois armées et de la gendarmerie.

Lecture : en 2008, le nombre d'anciens militaires bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi au 31 décembre de l'année était de 8 554, soit 339 personnes de plus qu'en 2007, ce qui représente une augmentation de 4,1%.

Graphique 1- Nombre d'anciens militaires bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (au 31 décembre de l'année)



Source : tableau 1.

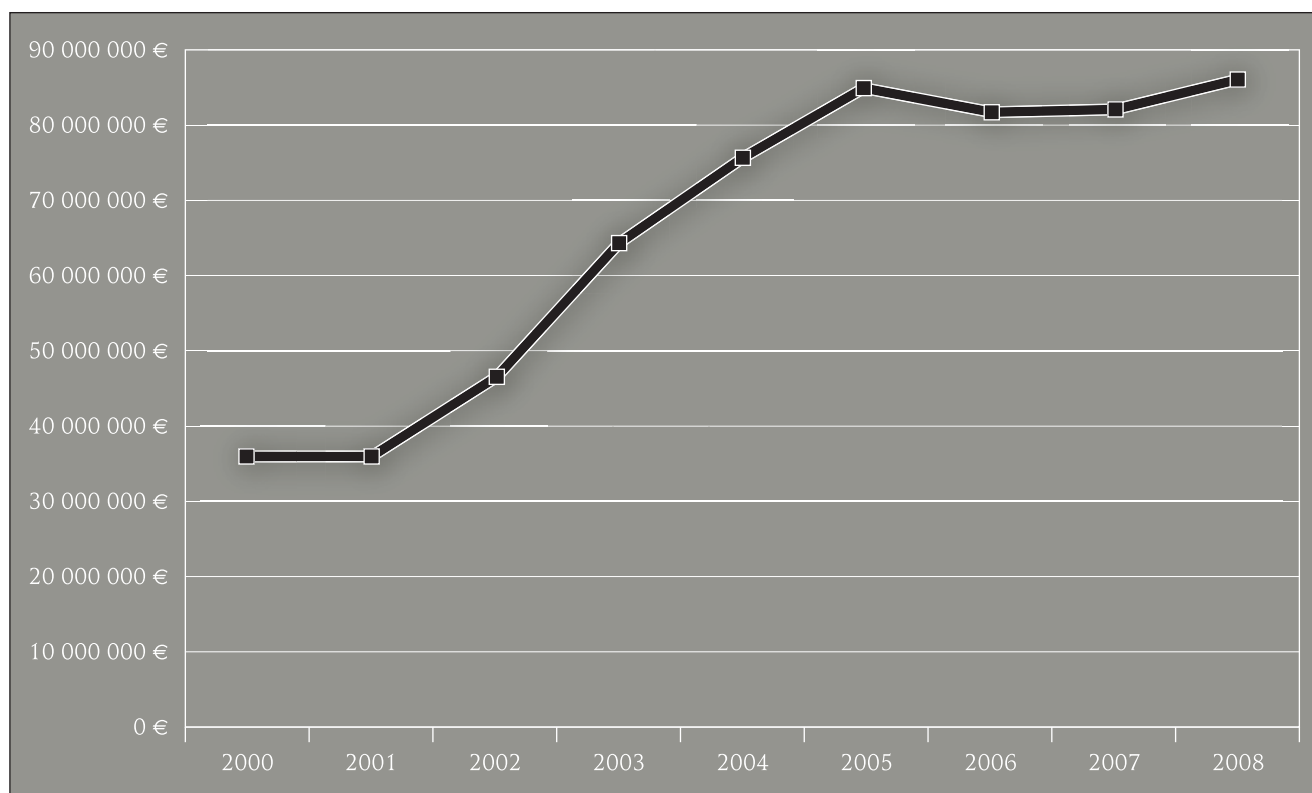
Tableau 2 - Coût des allocations chômage pour le ministère de la défense

		Évolution	
		Flux	Taux
2000	35 679 571 €		
2001	35 971 809 €	292 238 €	0,82%
2002	46 522 228 €	10 550 419 €	29,33%
2003	64 029 271 €	17 507 043 €	37,63%
2004	75 517 705 €	11 488 434 €	17,94%
2005	84 669 329 €	9 151 624 €	12,12%
2006	81 416 528 €	-3 252 801 €	-3,84%
2007	82 069 816 €	653 288 €	0,80%
2008	85 660 000 €	3 590 184 €	4,37%

Source : ministère de la défense - Bilan social éditions 2000 à 2008.

Lecture : en 2008, le versement des allocations chômage aux anciens militaires a coûté 85,6M€ au ministère de la défense, soit 4,37% de plus qu'en 2007.

Graphique 2 - Coût des allocations chômage pour le ministère de la défense



Source : tableau 2.

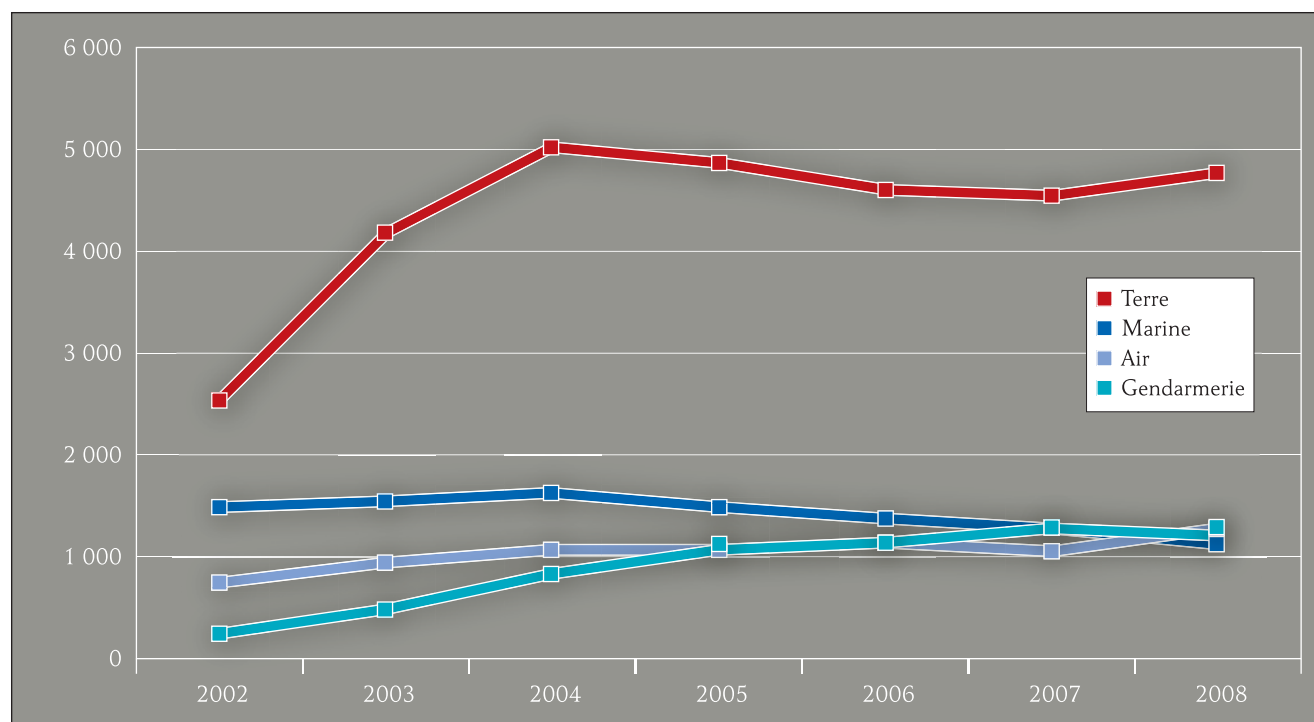
Tableau 3 - Évolution du nombre d'anciens militaires au chômage par armées de 2002 à 2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Terre	2 579	4 224	5 032	4 906	4 644	4 572	4 767
Marine	1 490	1 541	1 589	1 520	1 386	1 254	1 175
Air	815	988	1 102	1 080	1 130	1 091	1 321
Gendarmerie	292	522	861	1 149	1 200	1 297	1 291
Total	5 176	7 275	8 584	8 655	8 360	8 214	8 554

Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées.

Champ : militaires des trois armées et de la gendarmerie.

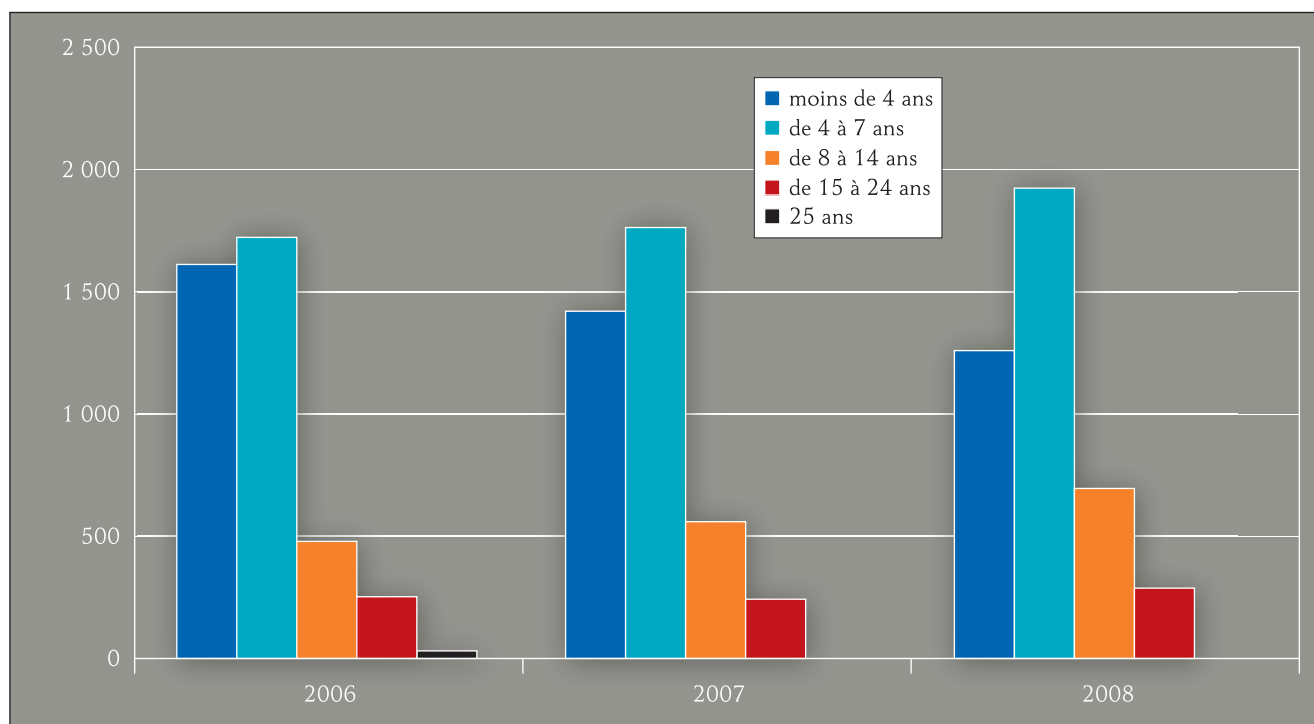
Graphique 3 - Évolution du nombre d'anciens militaires au chômage par armées de 2002 à 2008



Source : tableau 3.

3 - ÉVOLUTION DU CHÔMAGE POUR CERTAINES CATÉGORIES DE MILITAIRES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DE SERVICE (ANNÉES 2006 À 2008)

Graphique 4 - Évolution du nombre de bénéficiaires de l'indemnisation chômage pour les militaires du rang de l'armée de terre selon leur ancienneté de service (2006-2008)

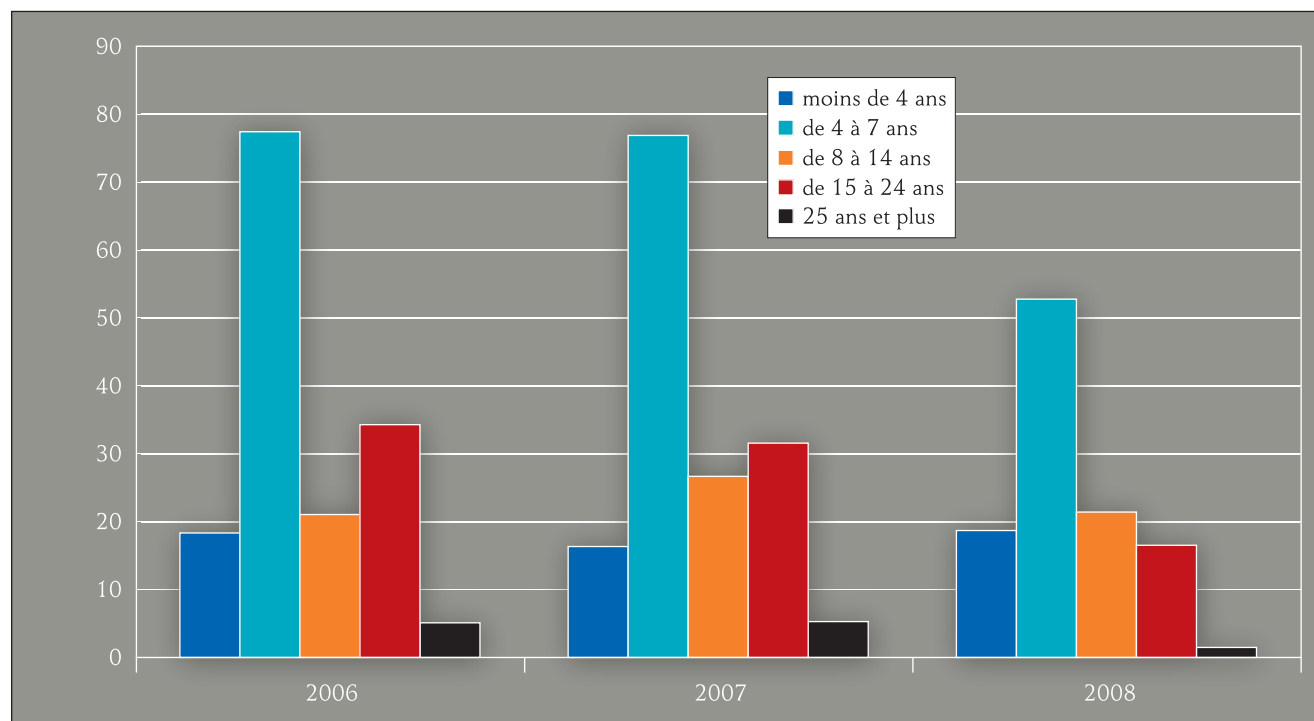


Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées.

Champ : anciens militaires du rang de l'armée de terre bénéficiaires d'une allocation chômage, années 2006 à 2008.

Lecture : au 31 décembre 2008, le nombre d'anciens militaires du rang de l'armée de terre ayant quitté le service avec une ancienneté comprise entre 4 et 7 ans et bénéficiaires d'une allocation chômage était de 1 916.

Graphique 5 - Évolution du nombre de bénéficiaires de l'indemnisation chômage pour les officiers de l'armée de terre selon leur ancienneté de service (2006-2008)

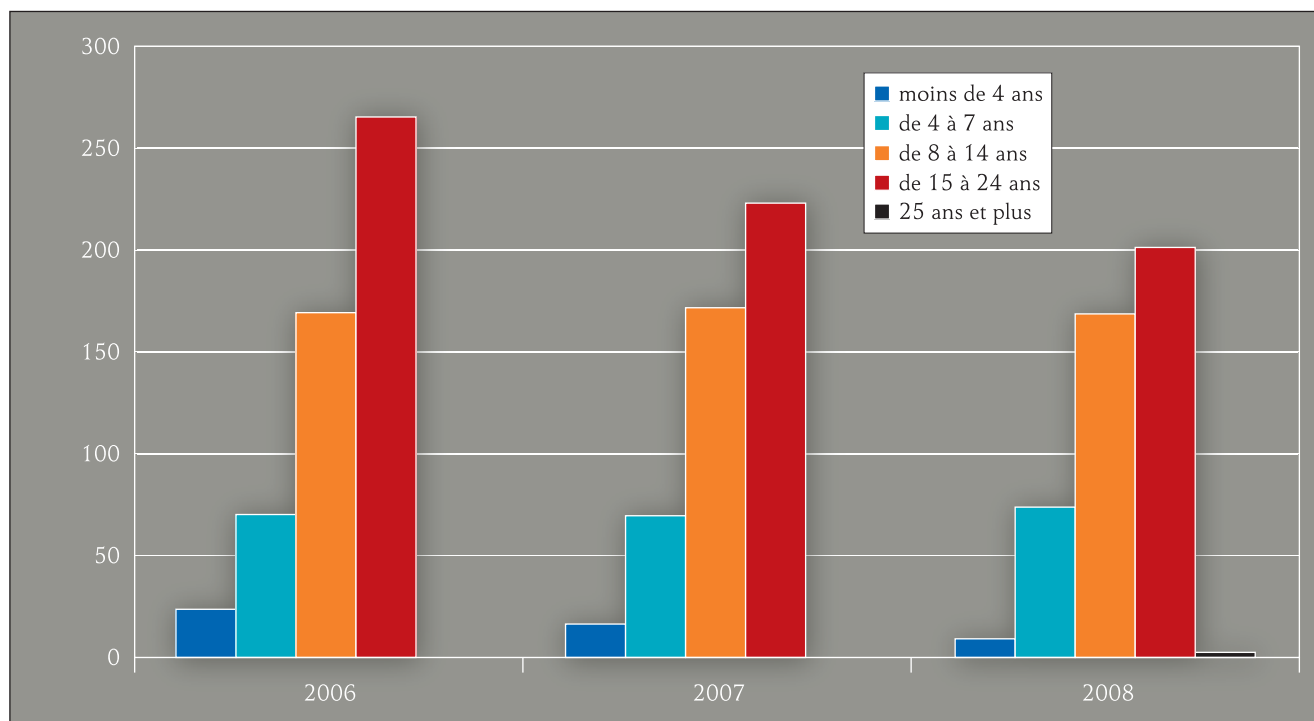


Source : ministère de la défense - Centres payeurs des armées.

Champ : anciens officiers de l'armée de terre bénéficiaires d'une allocation chômage, années 2006 à 2008.

Lecture : au 31 décembre 2008, le nombre d'anciens officiers de l'armée de terre ayant quitté le service avec une ancienneté comprise entre 4 et 7 ans et bénéficiaires d'une allocation chômage était de 52.

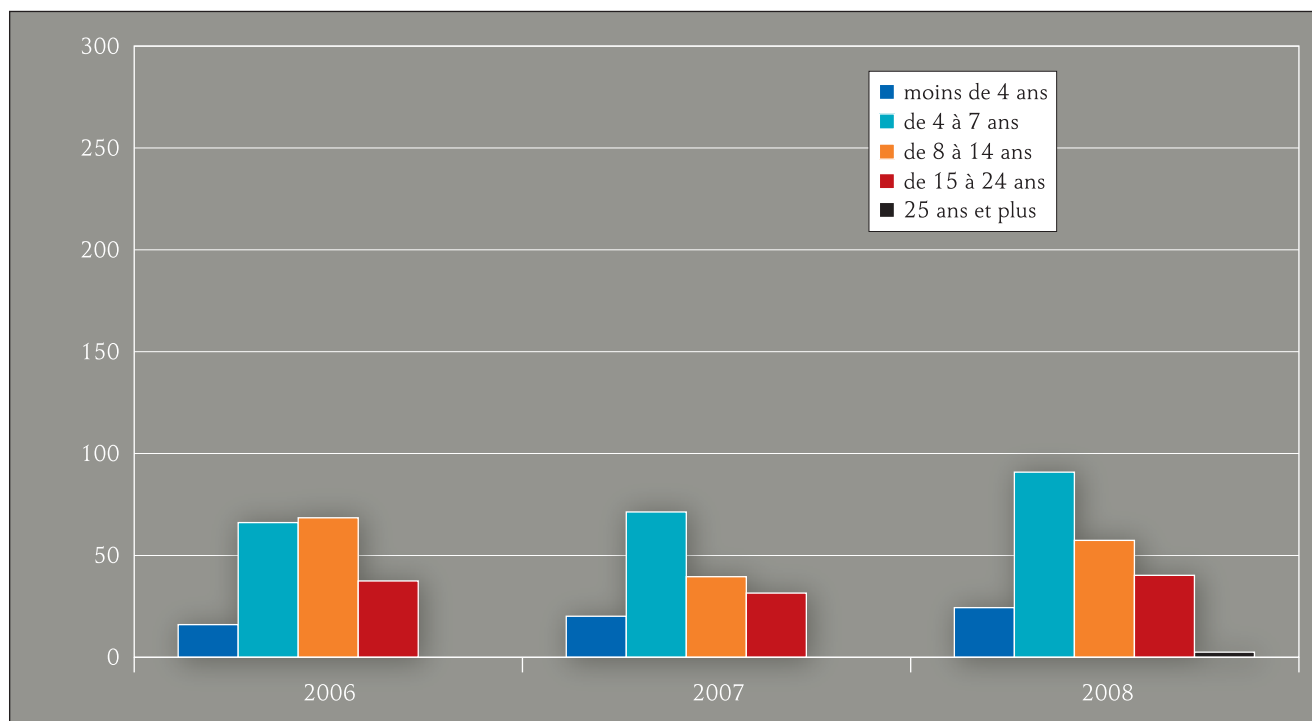
Graphique 6 - Évolution du nombre de bénéficiaires de l'indemnisation chômage pour les officiers mariniers selon leur ancienneté de service (2006-2008)



Champ : anciens officiers mariniers bénéficiaires d'une allocation chômage, années 2006 à 2008.

Lecture : au 31 décembre 2008, le nombre d'anciens officiers mariniers ayant quitté le service avec une ancienneté comprise entre 15 et 24 ans et bénéficiaires d'une allocation chômage était de 203.

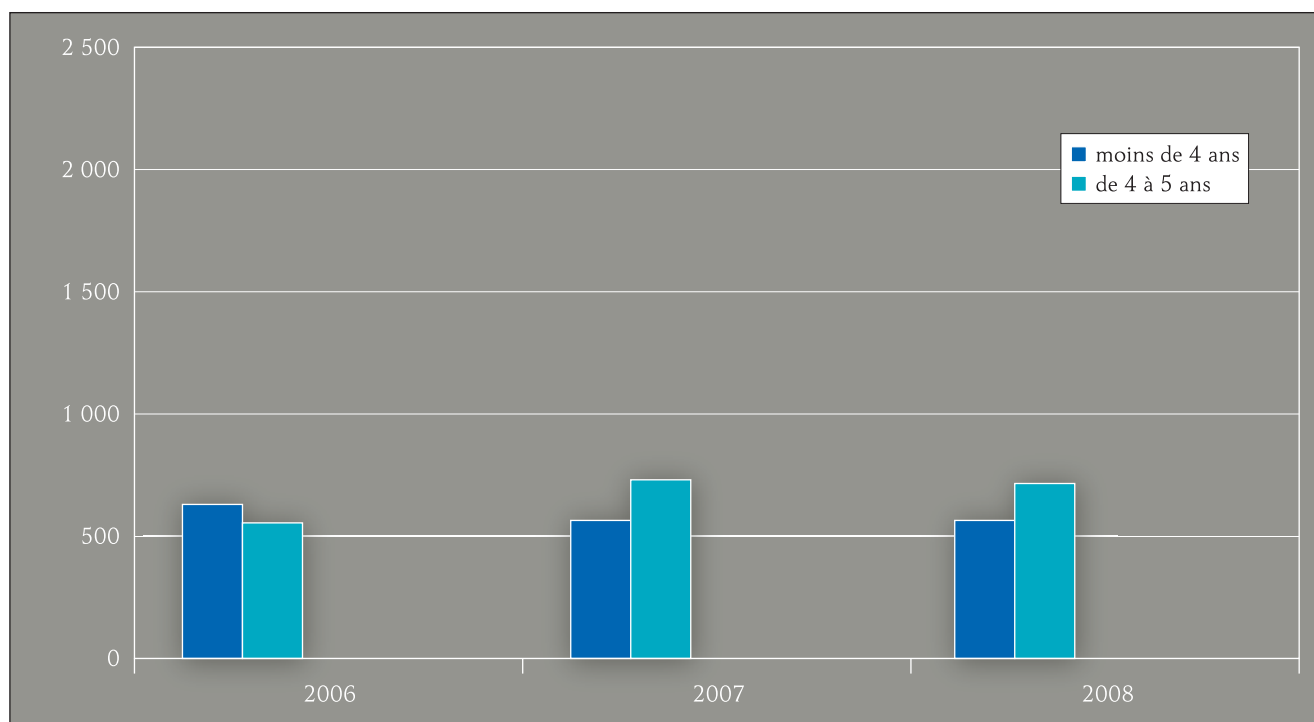
Graphique 7 - Évolution du nombre de bénéficiaires de l'indemnisation chômage pour les sous-officiers de l'armée de l'air selon leur ancienneté de service (2006-2008)



Champ : anciens sous-officiers de l'armée de l'air bénéficiaires d'une allocation chômage, années 2006 à 2008.

Lecture : au 31 décembre 2008, le nombre d'anciens sous-officiers de l'armée de l'air ayant quitté le service avec une ancienneté comprise entre 4 et 7 ans et bénéficiaires d'une allocation chômage était de 91.

Graphique 8 - Évolution du nombre de bénéficiaires de l'indemnisation chômage pour les volontaires de la gendarmerie (2006-2008)



Champ : anciens volontaires de la gendarmerie bénéficiaires d'une allocation chômage, années 2006 à 2008.

Lecture : au 31 décembre 2008, le nombre d'anciens volontaires de la gendarmerie ayant quitté le service avec une ancienneté supérieure à 4 ans et bénéficiaires d'une allocation chômage était de 709.

ANNEXE 19

**ÉTUDE STATISTIQUE SUR LA SITUATION
SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2006 DES MILITAIRES
AYANT QUITTÉ LES ARMÉES EN 2005**

ANNEXE 19

ÉTUDE STATISTIQUE SUR LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2006 DES MILITAIRES AYANT QUITTÉ LES ARMÉES EN 2005

1 - CONTEXTE ET OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Une des principales questions, sinon la principale, que pose le thème choisi par le Haut Comité pour son troisième rapport est celle du devenir des militaires après leur départ des armées. Le ministère de la défense ne dispose en la matière que de données éparses et statistiquement inexploitable, ce qui s'explique aisément par la rupture du lien au service. Les données déclaratives recueillies par les armées auprès des anciens militaires inscrits, avant leur départ, dans les cellules de reclassement ne possèdent qu'une valeur relative. Il convient de noter que cet état de fait n'est pas propre à la France et que les armées occidentales comparables ne disposent guère d'éléments statistiquement plus fiables¹.

Le Haut Comité avait donc envisagé une étude statistique qui, en exploitant les données détenues par l'INSEE, permette d'obtenir des informations fiables et significatives sur la situation des anciens militaires au cours de l'année civile qui a suivi leur départ des armées.

Il s'agissait, plus précisément, d'obtenir des données statistiques (moyennes, déciles, populations, pourcentages etc.) permettant de caractériser la situation professionnelle en 2006² des militaires ayant quitté les armées en 2005, en apportant des réponses aux principales questions suivantes :

- quelle est leur situation vis-à-vis de l'emploi : sont-ils en situation d'emploi, au chômage, inactifs ?
- quel est leur domaine d'activité : collectivités publiques, secteur privé ?
- quelle est leur catégorie socioprofessionnelle civile ? Comment se situe-t-elle par rapport à leur dernier grade militaire ?
- quelle est la rémunération de leur emploi civil ? Comment se situe-t-elle par rapport à leur dernière rémunération militaire et par rapport à celle des salariés de même âge et de même catégorie socioprofessionnelle travaillant dans la même branche ?
- si cela est techniquement possible, observe-t-on des différences de situation statistiquement significatives entre les anciens militaires qui ont bénéficié d'une prestation de reconversion (formation, accompagnement vers l'emploi) et les autres ?

¹ Le rapport de 2007 du National Audit Office britannique s'appuie ainsi, pour son évaluation de la performance du système de reconversion en vigueur au sein du MOD sur une enquête déclarative menée auprès des militaires ayant quitté les armées en 2005 et 2006 avec un taux de réponse de 13%.

² Année pour laquelle l'INSEE dispose des données nécessaires les plus récentes.

2 - ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE

Le schéma général de la procédure envisagée reposait sur un rapprochement de données issues des armées (données administratives, données relatives aux prestations de reconversion, données relatives à la solde, données relatives aux pensions éventuellement perçues en 2006, données relatives aux allocations chômage éventuellement perçues en 2006) avec les données de l'année 2006 contenues dans les fichiers dits «DADS³» détenus et exploités par l'INSEE.

L'appariement a été effectué par l'INSEE sur le NIR (numéro identifiant au répertoire, ou numéro de sécurité sociale). S'agissant d'un traitement de fichiers nominatifs, les formalités nécessaires vis-à-vis de la CNIL ont été accomplies par le ministère de la défense et l'INSEE.

Après le traitement réalisé par l'INSEE, le Haut Comité n'a été rendu destinataire que de résultats agrégés, ne laissant aucune possibilité d'accéder aux informations relatives à un individu nommément désigné.

Les champs de la grille d'analyse des données, validés par l'INSEE, ont été définis en collaboration avec les armées et la direction des ressources humaines du ministère de la défense (sous-direction des études et de la prospective).

Les limites de l'étude

L'appariement envisagé n'a pu fournir les résultats escomptés, principalement du fait de la précision insuffisante des données transmises par les armées.

La liste des principales déficiences relevées dans ces dernières (qui portent sur 25 577 militaires identifiés) figure ci-dessous à titre indicatif :

- absence d'information sur l'ancienneté de service pour 2 981 militaires de la marine ;
- absence d'information sur la qualité d'ayant droit pour 95% de la gendarmerie et 79% du service des essences ;
- absence d'information sur les prestations de reconversion pour la gendarmerie ;
- absence d'information sur les prestations d'orientation pour 5 920 militaires (hors gendarmerie), partis en 2005, ayant au moins 4 ans de service ou bénéficiant de l'ensemble des aides à la reconversion ;
- absence d'information sur les prestations de formation pour 6 787 militaires (hors gendarmerie), partis en 2005, ayant au moins 4 ans de service ou bénéficiant de l'ensemble des aides à la reconversion ;
- absence d'information sur les prestations d'accompagnement pour 5 508 militaires (hors gendarmerie), partis en 2005, ayant au moins 4 ans de service ou bénéficiant de l'ensemble des aides à la reconversion ;
- absence d'information sur les congés de reconversion pour 2 047 militaires (hors gendarmerie), partis en 2005, ayant au moins 4 ans de service ou bénéficiant de l'ensemble des aides à la reconversion ;

³ La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations sociales et fiscales, les employeurs, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités locales sont tenus, annuellement et pour chaque établissement, de communiquer aux organismes de Sécurité sociale d'une part, et à l'administration fiscale, d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant, pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues. L'INSEE exclut actuellement de l'exploitation statistique de ces données les agents de l'État. Les déclarations des services de l'État à caractère industriel et commercial (grandes entreprises), des collectivités territoriales et des hôpitaux publics sont, par contre, prises en compte.

- absence d'information sur les congés complémentaires de reconversion pour 2 045 militaires (hors gendarmerie), partis en 2005, ayant au moins 4 ans de service ou bénéficiant de l'ensemble des aides à la reconversion ;
- absence d'information sur la condition de départ pour 3 382 militaires, dont 1 768 avec au moins 4 ans de service ;
- absence d'information sur le niveau d'étude civil pour 5 270 militaires, dont 3 655 ayant au moins 4 ans de service ou bénéficiant de l'ensemble des aides à la reconversion.

Par ailleurs, l'INSEE, du fait de son plan de charge, n'a pu mener à bien, dans les délais compatibles avec ceux de l'élaboration et de la publication du rapport du Haut Comité, l'ensemble des rapprochements envisagés.

Il résulte de cet ensemble de contraintes que le Haut Comité n'a pu, comme il le souhaitait, disposer de résultats statistiques lui permettant d'appréhender de manière exhaustive la situation des militaires dans l'année civile suivant leur départ et, surtout, d'apprécier objectivement l'efficacité de la politique de reconversion et des aides déployées en ce domaine.

Il a en revanche été possible d'établir **une image, sans doute assez fiable au vu de la taille et de la composition de la cohorte des anciens militaires concernés, du travail salarié en 2006, dans le secteur privé et semi-public, des militaires ayant quitté les armées en 2005.**

3 - PHYSIONOMIE DES DÉPARTS 2005

Les lacunes qui viennent d'être soulignées ont davantage perturbé le travail de comparaison qui devait être effectué ainsi que l'analyse de l'efficacité de la politique de reconversion que l'étude «statique» du devenir des anciens militaires en 2006.

Comme le montrent les tableaux ci-dessous, la composition de la population étudiée par l'INSEE s'est avérée, en effet, statistiquement peu différente de celle ayant permis à la DRH-MD d'établir le bilan reconversion de l'année 2005, que ce soit dans la répartition entre armées, entre catégories ou encore par ancienneté de service.

La répartition des départs 2005 par catégories de personnel :

Tableau 1 - Ensemble des départs du personnel militaire en 2005 par armée et par catégorie de personnel tels qu'ils ressortent de la cohorte utilisée pour l'étude

	Catégorie				
Armée d'appartenance	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total par armée	
Terre	588	2 219	7 141	9 948	38.9%
Marine	201	1 497	1 475	3 173	12.4%
Air	327	1 587	1 554	3 468	13.6%
Gendarmerie	232	3 918	3 995	8 145*	31.8%
Santé	159	127	33	319	1.2%
Essences	12	19	49	80	0.3%
DGA	107	0	0	107	0.4%
Autres	10	27	300	337	1.3%
Total par catégorie de personnel	1 636	9 394	14 547	25 577	
	6.4%	36.7%	56.9%		

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : tous militaires ayant quitté le service en 2005.

Lecture : en 2005, il y a eu 588 départs d'officiers dans l'armée de terre.

*Note : le total réel des départs de la gendarmerie est de 8 148 ; mais il manque l'information sur le grade pour 3 militaires.

A titre de comparaison, les données issues du bilan reconversion 2005 (établi par la DRH-MD) portant sur le même flux de départ sont les suivantes :

Tableau 2 - Ensemble des départs du personnel militaire en 2005 par armée et par catégorie de personnel tels qu'ils ressortent du bilan reconversion établi par la DRH-MD

	Catégorie				
Armée d'appartenance	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total par armée	
Terre	705	2 613	10 202	13 520	47.1%
Marine	229	1 481	1 795	3 505	12.2%
Air	289	1 666	1 648	3 603	12.5%
Gendarmerie	135	2 975	4 401	7 511	26.1%
Santé	185	214	76	475	1.7%
Essences	9	13	55	77	0.3%
DGA	37	0	0	37	0,1%
Total par catégorie de personnel	1 589	8 962	18 177	28 728	
	5.5%	31.2%	63.3%		

Source : bilan reconversion 2005.

Champ : ensemble des départs en 2005.

Lecture : en 2005, il y a eu 705 départs d'officiers dans l'armée de terre.

La répartition des départs 2005 par ancienneté de service :

Tableau 3 - Ensemble des départs du personnel militaire en 2005 par ancienneté de service et par armée, tels qu'ils ressortent de la cohorte utilisée pour l'étude

	Ancienneté de service				
Armée	Avant 4 ans	De 4 ans à 14 ans	De 15 à 24 ans	Plus de 25 ans	Total par armée
Terre	3 949	3 084	1 436	1 479	9 948
Marine	29	38	33	92	192
Air	730	1 063	766	909	3 468
Gendarmerie	3 663	1 784	555	2 146	8 148
Santé	86	61	67	105	319
Essences	23	25	15	16	79
DGA	1	9	27	70	107
Autres	284	38	5	10	337
Total par ancienneté de service	8 765	6 102	2 904	4 827	22 598
	38,8%	27,0%	12,9%	21,4%	

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : ensemble des départs en 2005.

Lecture : en 2005, 730 militaires ont quitté l'armée de l'air avec moins de 4 ans d'ancienneté de service.

Note : il manque l'information sur l'ancienneté de service pour 2 981 militaires de la marine et 1 militaire du service des essences des armées.

A titre de comparaison, les données issues du bilan reconversion 2005, portant sur le même flux de départ sont les suivantes :

Tableau 4 - Ensemble des départs du personnel militaire en 2005 par ancienneté de service et par armée tels qu'ils ressortent du bilan reconversion établi par la DRH-MD

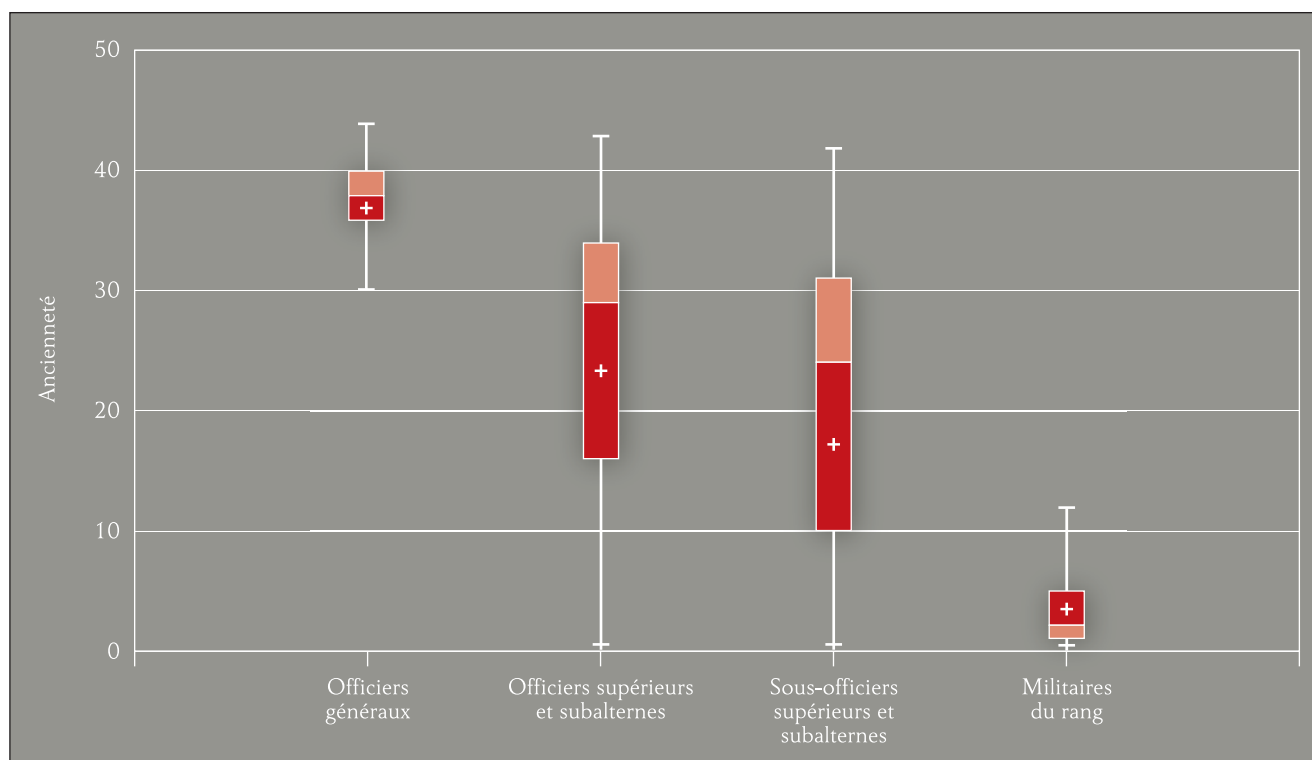
	Ancienneté de service				
Armée	Avant 4 ans	De 4 ans à 14 ans	De 15 à 24 ans	Plus de 25 ans	Total par armée
Terre	5 978	3 902	2 008	1 632	13 520
Marine	1 461	788	778	448	3 475
Air	926	1 042	807	858	3 633
Gendarmerie	3 515	1 436	481	2 079	7 511
Santé	173	74	80	148	475
Essences	23	28	13	13	77
DGA	1	1	3	32	37
Autres	0	0	0	0	0
Total par ancienneté de service	12 077	7 271	4 170	5 210	28 728
	42,0%	25,3%	14,5%	18,1%	

Source : bilan reconversion 2005.

Champ : ensemble des départs en 2005.

Lecture : en 2005, il y a eu 13 520 départs dans l'armée de terre.

Graphique 1 - Ancienneté de service au départ selon la catégorie hiérarchique



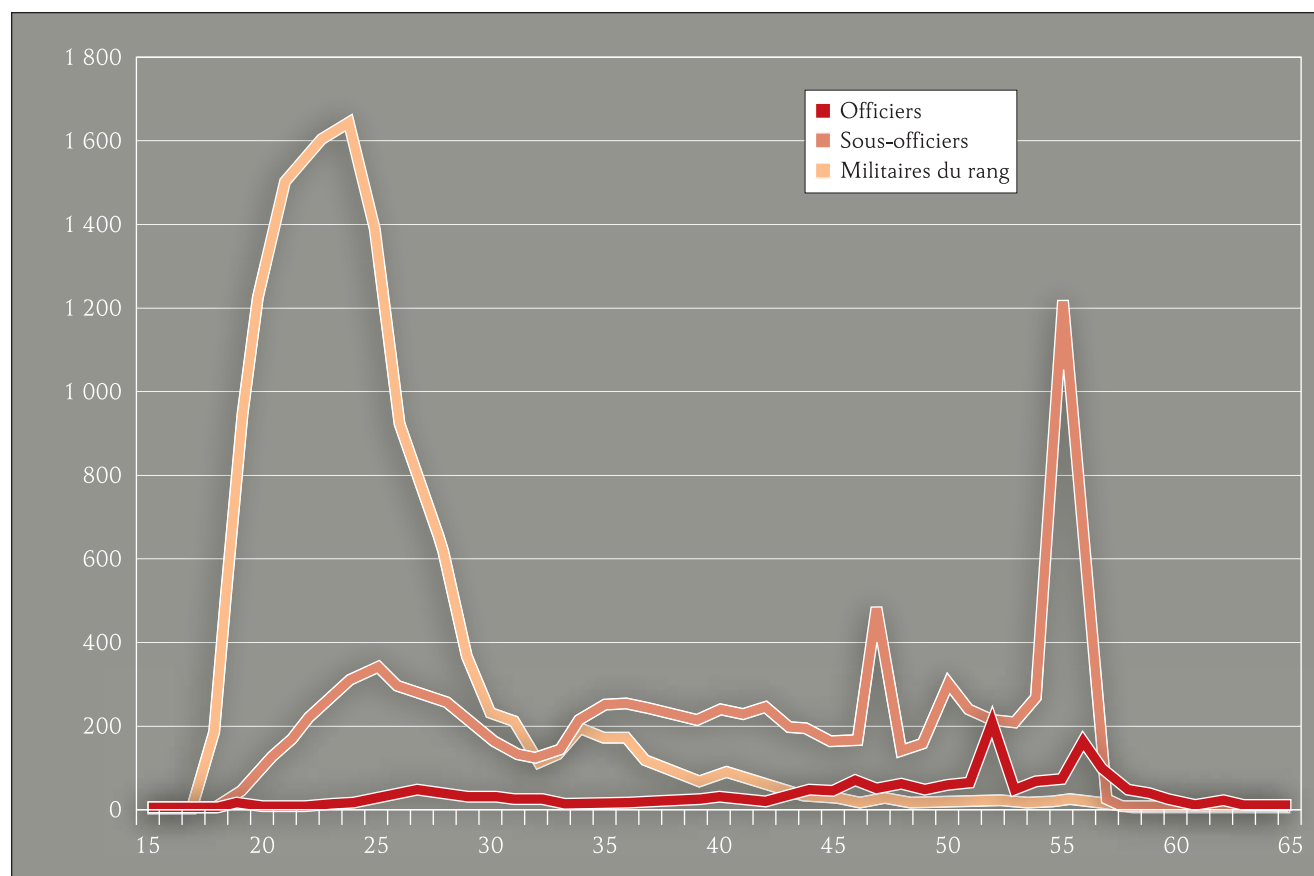
Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : ensemble des départs en 2005.

Note : il manque l'information sur l'ancienneté de service pour 2 981 militaires de la marine et 1 militaire du service des essences des armées.

Lecture : pour les officiers supérieurs et subalternes, l'ancienneté de service au départ est comprise entre 1 et 43 ans. 50% des départs s'effectuent avec une ancienneté de service comprise entre 17 et 34 ans. L'ancienneté moyenne au départ est de 23 ans. La médiane de l'ancienneté de service au départ est de 29 ans.

Graphique 2 - Âge au départ selon la catégorie hiérarchique (armées et gendarmerie)

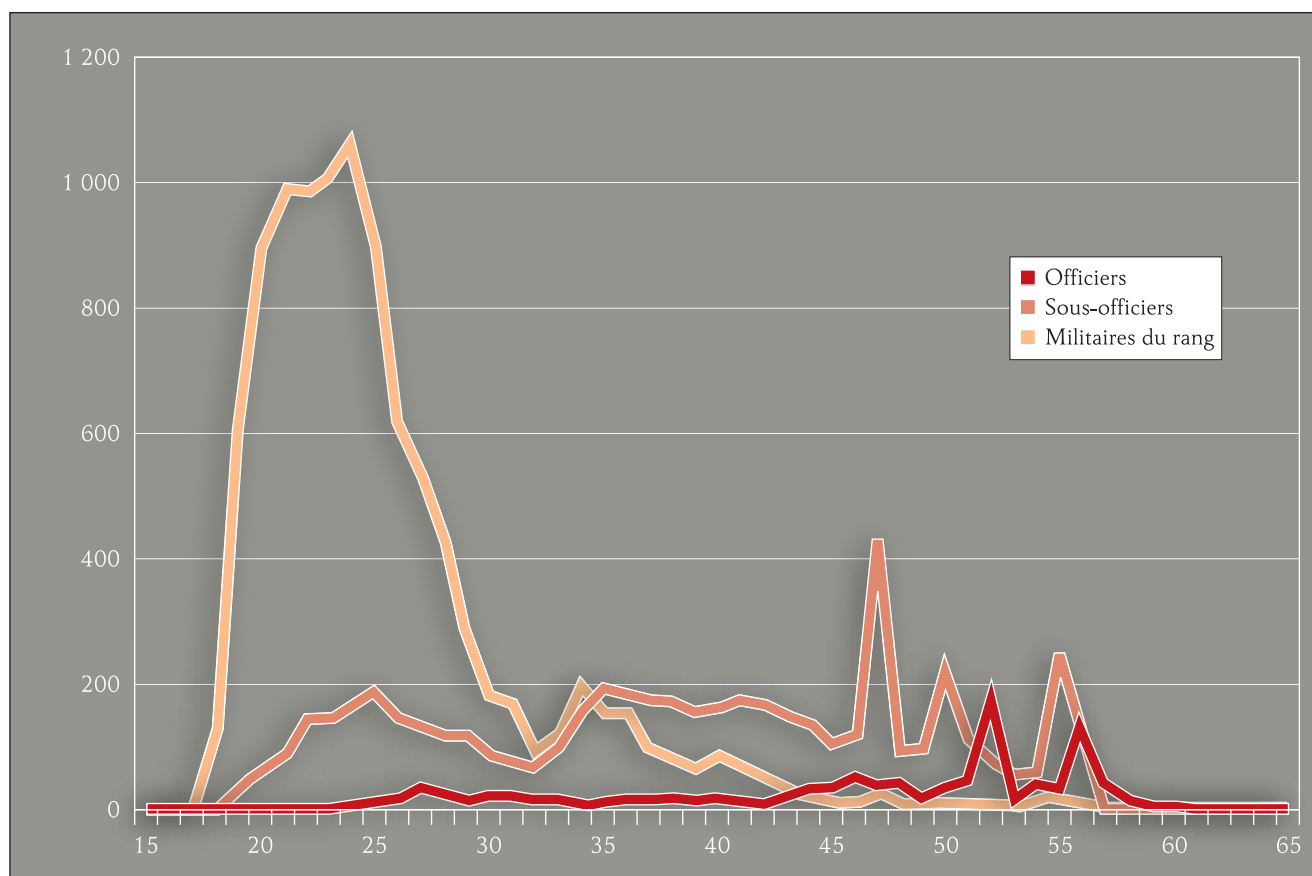


Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : ensemble des départs en 2005.

Lecture : parmi les militaires du rang ayant quitté les armées en 2005, 1 648 étaient âgés de 24 ans.

Graphique 3 - Âge au départ selon la catégorie hiérarchique (terre, air, marine)



Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : tous départs Terre, air, marine en 2005.

Lecture : parmi les militaires du rang ayant quitté l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air en 2005, 1 060 étaient âgés de 24 ans.

4 - LA SITUATION EN 2006 VIS-À-VIS DU CHÔMAGE

La situation des militaires partis en 2005 vis-à-vis du chômage a été analysée à partir de trois critères : la catégorie hiérarchique, l'ancienneté de service au moment du départ et l'armée d'appartenance.

Les résultats font apparaître :

- une **proportion plus importante de chômeurs chez les anciens militaires du rang**. Cette donnée ne traduit pas simplement une plus grande difficulté, pour ces personnels, à accéder à l'emploi ; il convient, en effet, de prendre en compte le fait que les anciens officiers ou sous-officiers n'ont pas tous besoin, compte tenu de leur ancienneté, de reprendre un emploi salarié ;
- la proximité des pourcentages de chômeurs chez les **officiers et sous-officiers subalternes**, populations rassemblant très majoritairement des individus jeunes ;
- la sensibilité au phénomène du chômage des **anciens militaires partis entre 4 et 15 ans de service** ;
- les **disparités entre armées**.

Ces constats confirment ceux effectués par ailleurs (cf. 3^{ème} partie du rapport, paragraphe 2.2.1A), leur intérêt résidant dans le fait que l'échantillon porte uniquement sur le pourcentage de chômeurs au sein d'un flux de départ annuel bien identifié.

Ceci permet d'avoir une vue plus précise du volume de militaires désireux de travailler après leur départ des armées et qui, soit n'ont trouvé aucun emploi en 2006, soit ont eu une activité salariée de courte durée sur cette même période. Du fait de leur limitation à la seule année 2006, ces données ne prennent pas en compte, en revanche, les militaires ayant accédé à un emploi au cours de cette période et confrontés au chômage dans les années ultérieures.

Les pourcentages de chômeurs figurant dans le tableau 5 ci-dessous ne peuvent être comparés aux statistiques civiles relatives au chômage. Ils témoignent quand même d'une **difficulté non négligeable pour les anciens militaires (notamment les militaires du rang) à s'insérer de manière stable dans le monde du travail civil dans le délai d'un an après leur départ**. Près d'un militaire du rang sur quatre connaît le chômage après son départ des armées. Une explication tenant à la nécessité d'un temps d'adaptation, voire de l'exercice de plusieurs emplois successifs avant l'accession à un emploi durable ne peut être exclue.

Le Haut Comité regrette que l'insuffisante précision des données ne lui ait pas permis de préciser l'analyse par l'étude des rapports entre chômage et niveau d'étude, chômage et départ avec jouissance immédiate d'une pension ainsi qu'entre chômage et spécialité militaire.

Tableau 5 - Bénéficiaires d'une allocation de chômage en 2006 selon la catégorie hiérarchique (en 6 catégories)

Catégorie hiérarchique	Effectifs	% de bénéficiaires par catégorie
Officiers	125	8%
<i>Officiers supérieurs</i>	7	1%
<i>Officiers subalternes</i>	118	16%
Sous-officiers	953	10%
<i>Sous officiers supérieurs</i>	275	6%
<i>Sous officiers subalternes</i>	678	15%
Militaires du rang	3 311	23%
Total	4 389	17%

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : militaires partis en 2005.

Lecture : 6% des sous-officiers supérieurs partis en 2005 ont perçu une allocation de chômage en 2006 (soit 275 militaires).

Note : absence d'information sur le grade pour 3 militaires.

Tableau 6 - Bénéficiaires d'une allocation de chômage selon l'ancienneté de service

Ancienneté de service	% de bénéficiaires par ancienneté
Moins de 4 ans	13%
De 4 à 7 ans	34%
De 8 à 14 ans	33%
De 15 à 24 ans	13%
Plus de 25 ans	0%
Ensemble	16%

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : militaires partis en 2005.

Lecture : 13% des militaires partis en 2005 avant d'avoir atteint 4 ans de service ont perçu une allocation de chômage en 2006.

Note : absence d'information de l'ancienneté de service pour 2 982 militaires.

Tableau 7 - Bénéficiaires d'une allocation de chômage par armée

Armée	Effectifs	% de bénéficiaires par armée
Terre	1 815	18%
Marine	816	26%
Air	706	20%
Gendarmerie	1 022	13%
SSA	18	6%
SEA	11	14%
DGA	0	0%
Autres	1	0%
Ensemble	4 389	17%

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires.

Champ : militaires partis en 2005.

Lecture : 18% des militaires ayant quitté l'armée de terre en 2005 ont perçu une allocation de chômage en 2006.

5 - LA SITUATION EN 2006 VIS-À-VIS DE L'EMPLOI SALARIÉ

L'appariement des données issues des armées avec celles contenues dans les DADS a permis de retrouver 13 652 militaires ayant quitté les armées en 2005 et occupant en 2006 un emploi salarié dans des entreprises privées ou des établissements semi-publics, soit **53%** de la cohorte totale.

Même si les modes de calcul de cet indicateur et du taux de reclassement publié par le ministère de la défense sont fortement dissemblables, la relative proximité des résultats doit être soulignée⁴. Ceci permet de confirmer **qu'une proportion comprise entre 50 et 60% des anciens militaires retrouvent un emploi civil du secteur privé ou semi-public dans l'année qui suit leur départ**.

On note par ailleurs, la **forte prépondérance de l'emploi à temps complet** (43% des anciens militaires salariés). Les emplois à temps partiel peuvent être occupés par des militaires bénéficiaires d'une pension à jouissance immédiate et ne recherchant qu'un complément de revenus ou par des militaires plus jeunes n'ayant pas encore eu l'opportunité d'accéder à un emploi à temps complet.

5.1 - RÉPARTITION SELON LE STATUT ET LA CONDITION D'EMPLOI

L'étude de la répartition des anciens militaires ayant un emploi par catégorie hiérarchique permet de constater que **59% des anciens militaires du rang** ont un emploi salarié dans l'année qui suit leur départ. Comparativement, le taux d'emploi des anciens sous-officiers se situe à un bon niveau, le taux plus faible des anciens officiers devant vraisemblablement être mis en relation avec le niveau plus élevé des limites d'âge et le nombre plus important, dans cette catégorie, de départs intervenant après 50 ans.

Tableau 8 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur catégorie hiérarchique et leur statut en 2006

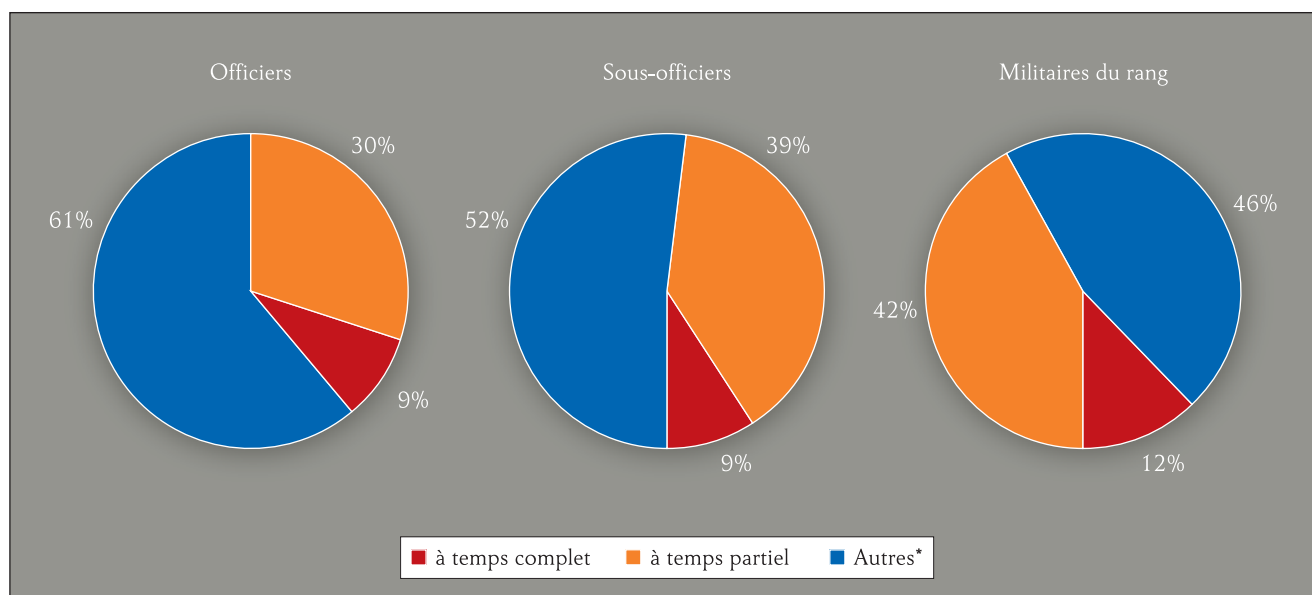
Statut en 2006	Grade									
	Officiers		Sous-officiers supérieurs		Sous-officiers subalternes		Militaires du rang		Total	
Salariés du secteur privé et semi-public - à temps complet - à temps partiel	492	30%	1 798	37%	1 844	40%	6 802	47%	10 936	43%
	154	9%	462	10%	410	9%	1 690	12%	2 716	11%
Autres*	990	61%	2 574	53%	2 306	51%	6 058	42%	11 928	47%
Ensemble de la cohorte	1 636	100%	4 834	100%	4 560	100%	14 550	100%	25 580	100%

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, INSEE-DADS 2006.

* : salariés mal identifiés, inactifs, chômeurs, non salariés ou salariés de la fonction publique d'État.

¹ Ce taux ne prend pas en compte les militaires reclassés dans le secteur public (fonction publique civile) - soit 848 personnes en 2006.

Graphique 4 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur catégorie hiérarchique et leur situation professionnelle en 2006



Source : tableau 8.

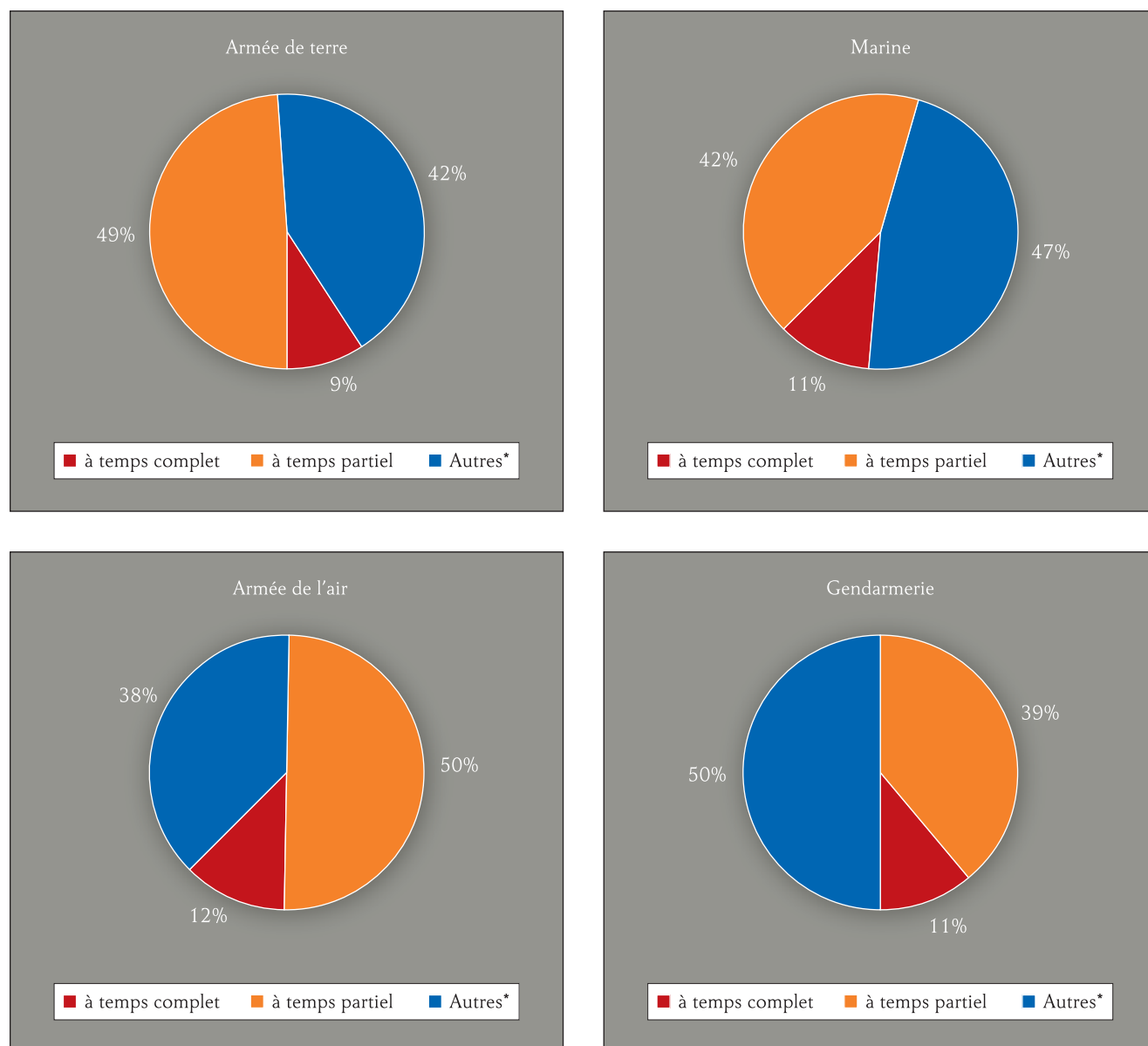
Tableau 9 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur armée et leur situation professionnelle en 2006

	Armée							
Statut en 2006	Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
Salariés du secteur privé et semi-public								
- à temps complet	4 151	42%	1 501	47%	1 724	40%	3 217	39%
- à temps partiel	933	9%	340	11%	429	12%	925	11%
Autres*	4 866	49%	1 332	42%	1 309	51%	4 007	49%
Ensemble de la cohorte	9 950	100%	3 173	100%	3 462	100%	8 149	100%

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, INSEE DADS 2006.

* : salariés mal identifiés, inactifs, chômeurs, non salariés ou salariés de la fonction publique d'État.

Graphiques 5 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur armée d'origine et leur situation professionnelle en 2006



Source : tableau 9.

5.2 - RÉPARTITION SELON LES TRANCHES DE SALAIRE

La répartition des anciens militaires à l'emploi en 2006 selon leur tranche de salaire net annualisé montre que **la majorité d'entre eux se situent dans des tranches qui correspondent à des emplois d'employés ou de professions intermédiaires.**

Peu (4,5%) se situent dans des tranches inférieures au montant du SMIC annuel.

La majorité des emplois correspondant aux tranches de salaire les plus élevés sont occupés par d'anciens officiers (65% d'entre eux occupant des fonctions de cadres, pour 4% d'anciens sous-officiers et 1% d'anciens militaires du rang).

Tableau 10 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur catégorie hiérarchique et leur tranche de salaire net annualisé en 2006

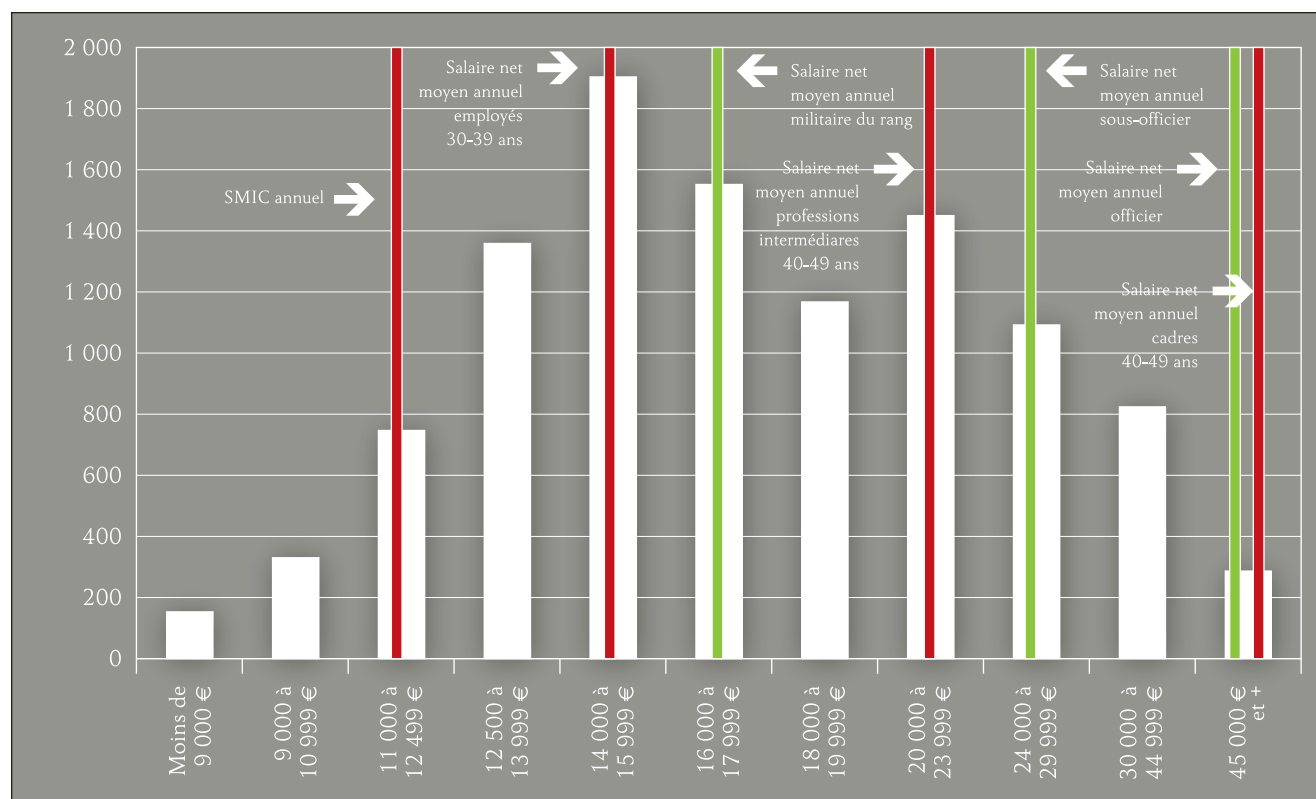
	Grade					
Tranche de salaire net annualisé	Officiers généraux et supérieurs	Officiers subalternes	Sous-officiers supérieurs	Sous-officiers subalternes	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 9 000 euros	se*	se	25	31	109	172
9 000 à 10 999 euros	se	se	25	47	253	329
11 000 à 12 499 euros	se	se	95	109	530	743
12 500 à 13 999 euros	4	11	197	232	927	1 371
14 000 à 15 999 euros	se	se	295	318	1 262	1 902
16 000 à 17 999 euros	10	26	244	272	1 008	1 560
18 000 à 19 999 euros	4	18	216	233	713	1 184
20 000 à 23 999 euros	18	38	297	273	819	1 445
24 000 à 29 999 euros	21	42	212	179	641	1 095
30 000 à 44 999 euros	47	62	145	123	449	826
45 000 euros et +	108	36	47	27	91	309
Ensemble	219	273	1 798	1 844	6 802	10 936

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, INSEE DADS 2006.

Champ : militaires ayant quitté le service en 2005 et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissement de la fonction publique d'État).

* : Secret statistique INSEE.

Graphique 6 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur tranche de salaire net total annualisé

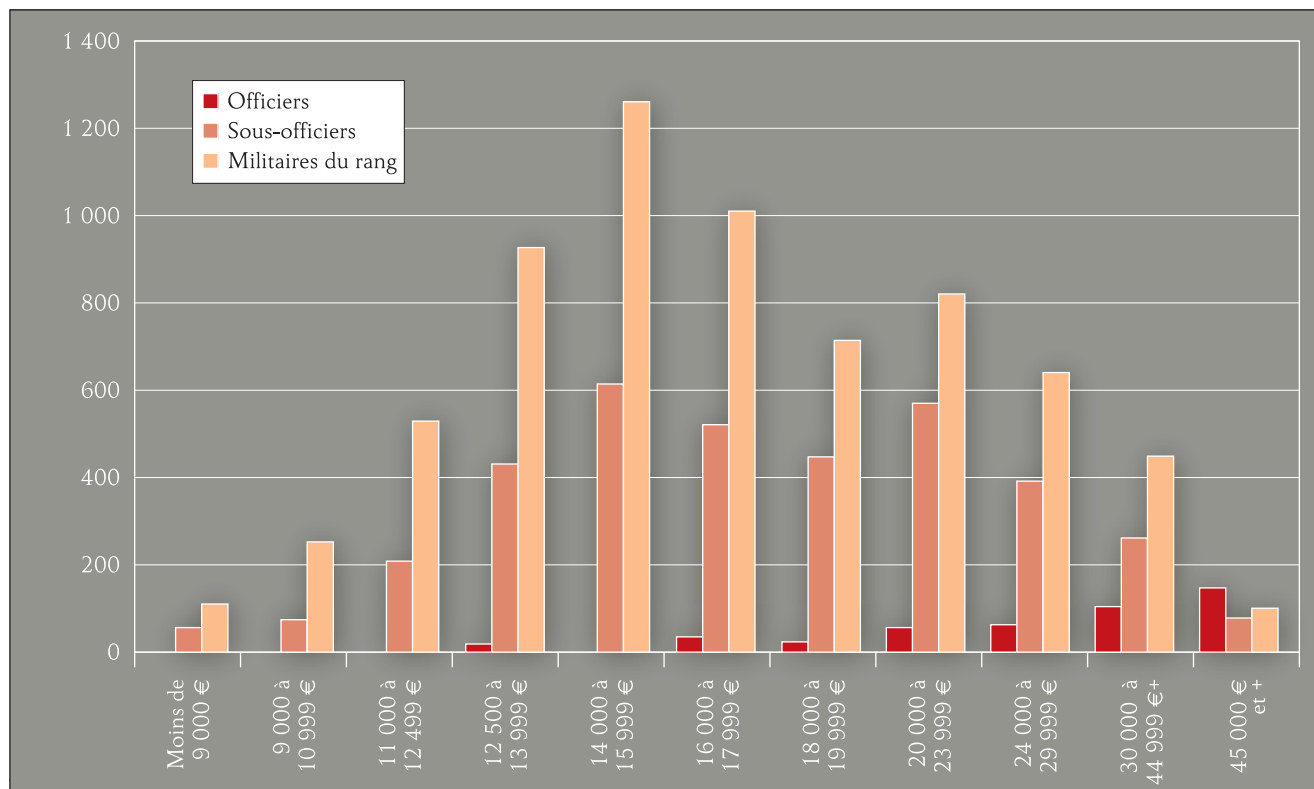


Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires - INSEE DADS 2006 - publication INSEE «Les salaires en France», édition 2007, édition 2007, p.93 - Fichiers INSEE 2006 transmis au HCECM.

Champ : militaires ayant quitté le service en 2005 et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissement de la fonction publique d'État).

Lecture : 743 anciens militaires ayant quitté le service en 2005 ont perçu en 2006, en tant que salariés à temps complet du secteur privé et semi-public, un salaire net annualisé compris entre 11 000 et 12 499 €

Graphique 7 – Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon leur tranche de salaire net total annualisé et leur catégorie hiérarchique



Source : tableau 10.

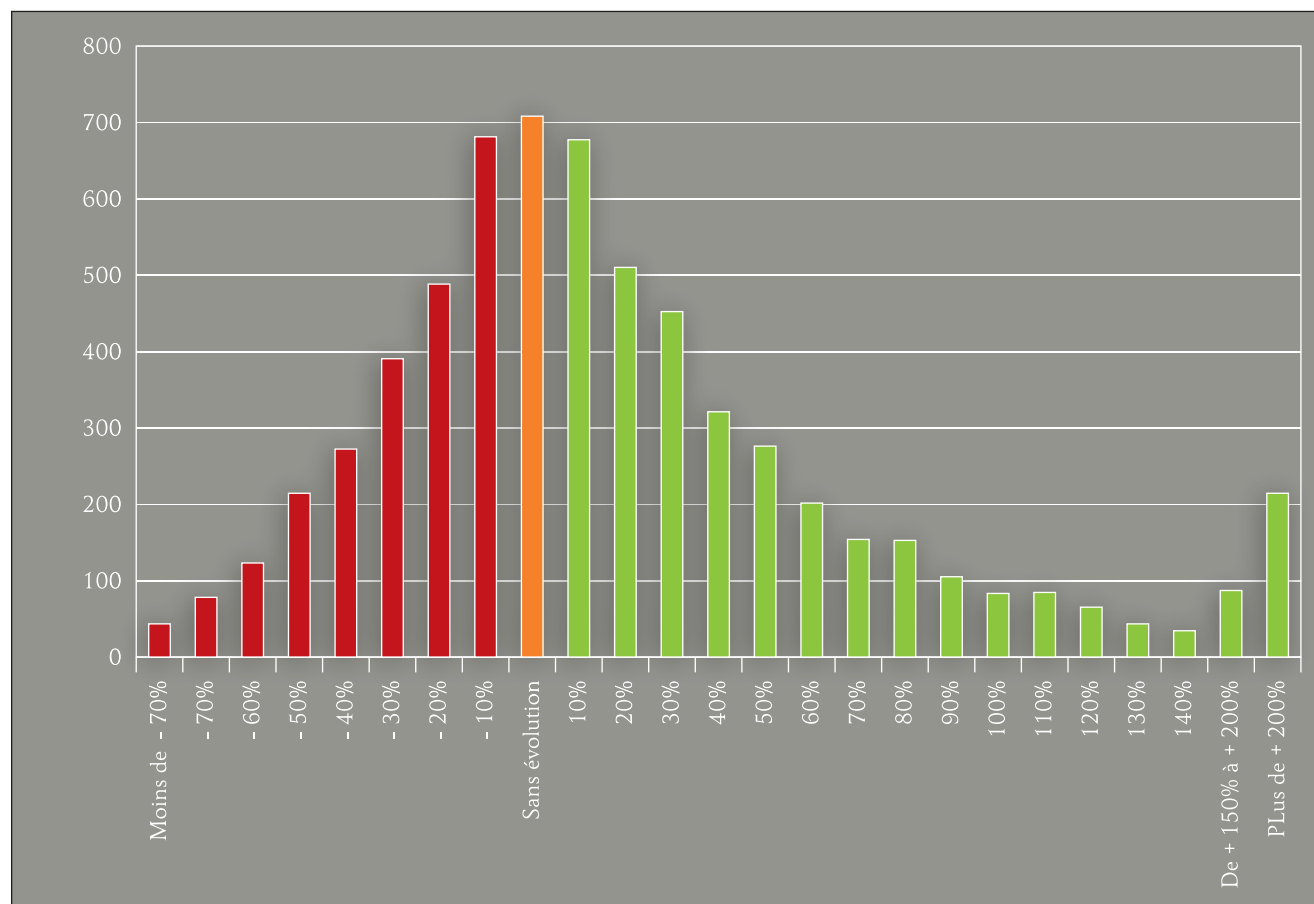
Comparaison de la solde nette annualisée en 2005 avec le salaire net annualisé en 2006

La solde nette annualisée en 2005 des 8 280 personnes ayant quitté les armées sans droit à pension et titulaires, en 2006, d'un emploi à temps complet a été comparée au salaire net annualisé perçu au cours de leur première année d'activité dans le secteur civil.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, 35% de ces anciens militaires ont une rémunération civile inférieure à la rémunération qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité, 11% ont une rémunération équivalente et 54% perçoivent une rémunération supérieure.

L'écart entre la rémunération de 2005 et celle de 2006 peut être considérable : jusqu'à -70% pour ceux qui connaissent une diminution de rémunération et jusqu'à un niveau supérieur à 200% pour ceux qui augmentent leur rémunération.

Graphique 8 - Comparaison de la rémunération nette annualisée 2006 des militaires ayant quitté les armées sans pension en 2005 avec leur solde nette annualisée en 2005.



Source : HCECM 2005 - INSEE DADS 2006.

Champ : ensemble des militaires ayant quitté les armées en 2005 sans droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

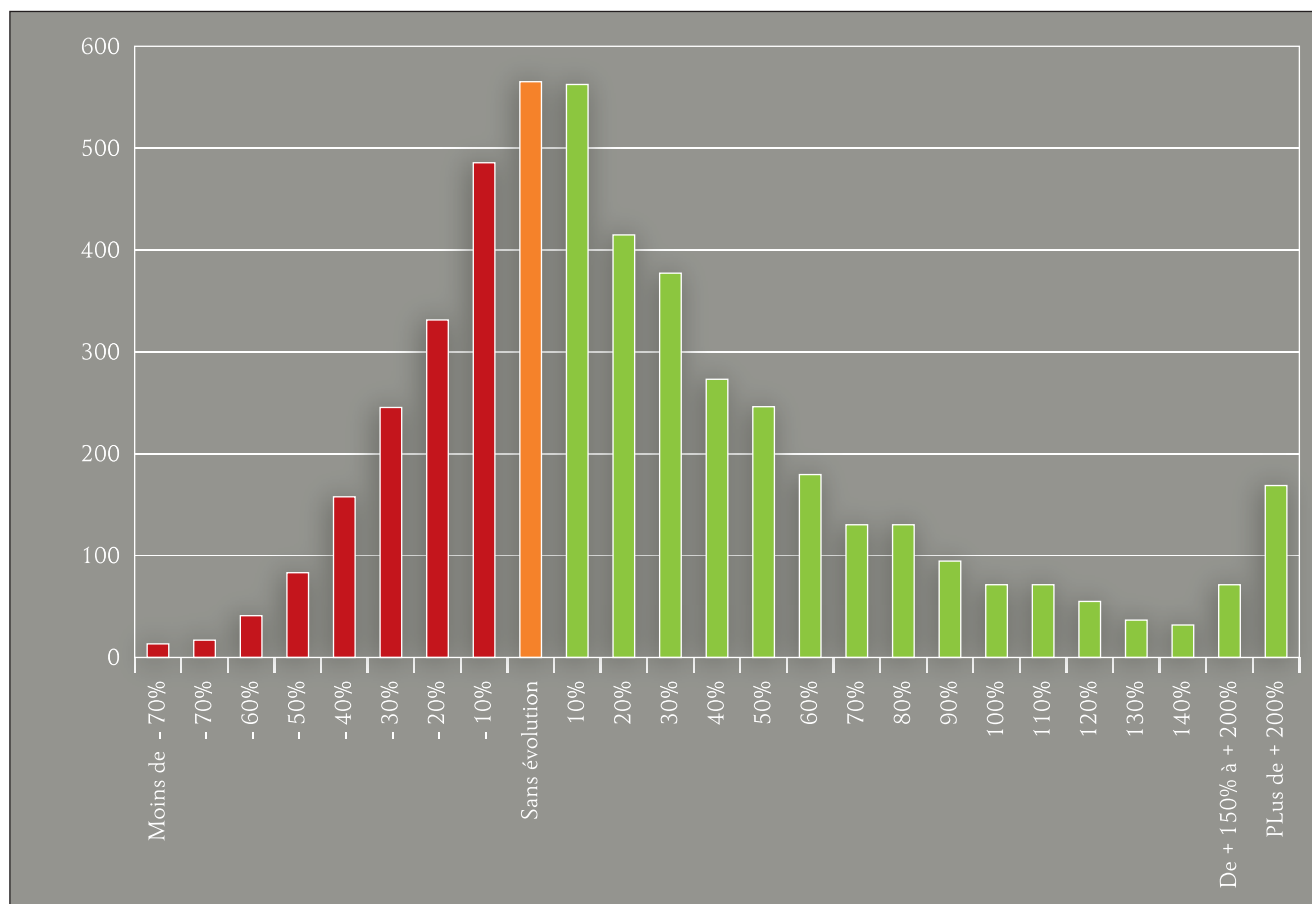
Lecture : 390 militaires ayant quitté les armées en 2005 sans droit à pension ont eu, en 2006, une rémunération nette annualisée inférieure de 30% à leur solde nette annualisée de 2005.

Le faible nombre d'officiers et de sous-officiers ayant quitté les armées sans droit à pension et titulaires d'un emploi civil à plein temps rend délicate toute analyse statistique limitée à ces catégories.

S'agissant cependant des militaires du rang, qui, pour 93% d'entre eux ont quitté les armées sans droit à pension :

- 60% ont une rémunération nette annualisée en 2006 supérieure à leur solde nette actualisée en 2005 ;
- 12% ne connaissent pas d'évolution de rémunération ;
- 28% ont une rémunération inférieure.

Graphique 9 - Comparaison de la rémunération nette annualisée 2006 des militaires du rang ayant quitté les armées sans pension en 2005 avec leur solde nette annualisée en 2005.



Source : HCECM 2005 - INSEE DADS 2006.

Champ : ensemble des militaires du rang ayant quitté les armées en 2005 sans droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

Lecture : 243 militaires du rang ayant quitté les armées en 2005 sans droit à pension ont eu, en 2006, une rémunération nette annualisée inférieure de 30% à leur solde nette annualisée de 2005.

Comparaison du salaire brut annualisé et de la pension perçus en 2006 avec la solde brute annualisée de 2005

Le revenu de 2006 des 2 656 personnes ayant quitté les armées avec un droit à pension à jouissance immédiate en 2005 (composé de la pension cumulée avec la rémunération brute annualisée en 2006) a été comparé au revenu de 2005 (composé de la solde brute annualisée pour cette même année).

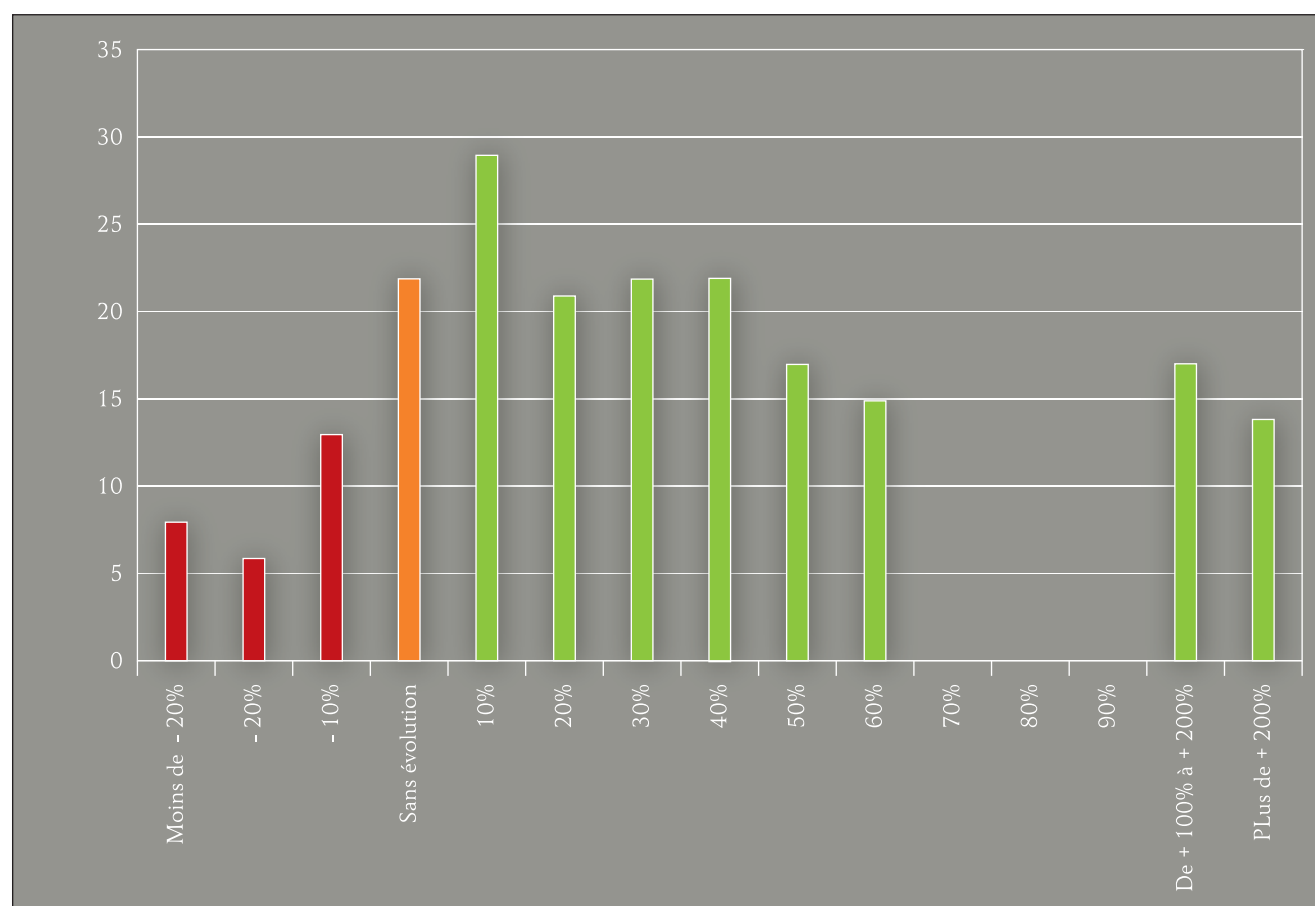
Cette situation ne concerne toutefois que **10,4%** des militaires ayant quitté les armées en 2005.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, **82%** des anciens militaires pensionnés titulaires d'un emploi à temps complet disposent en 2006 d'un revenu supérieur au revenu qu'ils avaient lorsqu'ils étaient en activité. 9% ont un revenu qui ne connaît pas d'évolution et 9% connaissent une baisse de revenu.

L'effet amplificateur du cumul de la pension et de la rémunération d'activité est inversement proportionnel au niveau de rémunération antérieur :

- 76% des officiers pensionnés salariés à temps complet connaissent une augmentation de revenu entre 2005 et 2006 ;
- 80% des sous-officiers sont dans cette situation ainsi que 93% des militaires du rang (sur, il est vrai, seulement 481 personnes).

Graphique 10 - Comparaison du salaire brut annualisé et de la pension perçus par les anciens officiers en 2006 avec leur solde brute annualisée de 2005

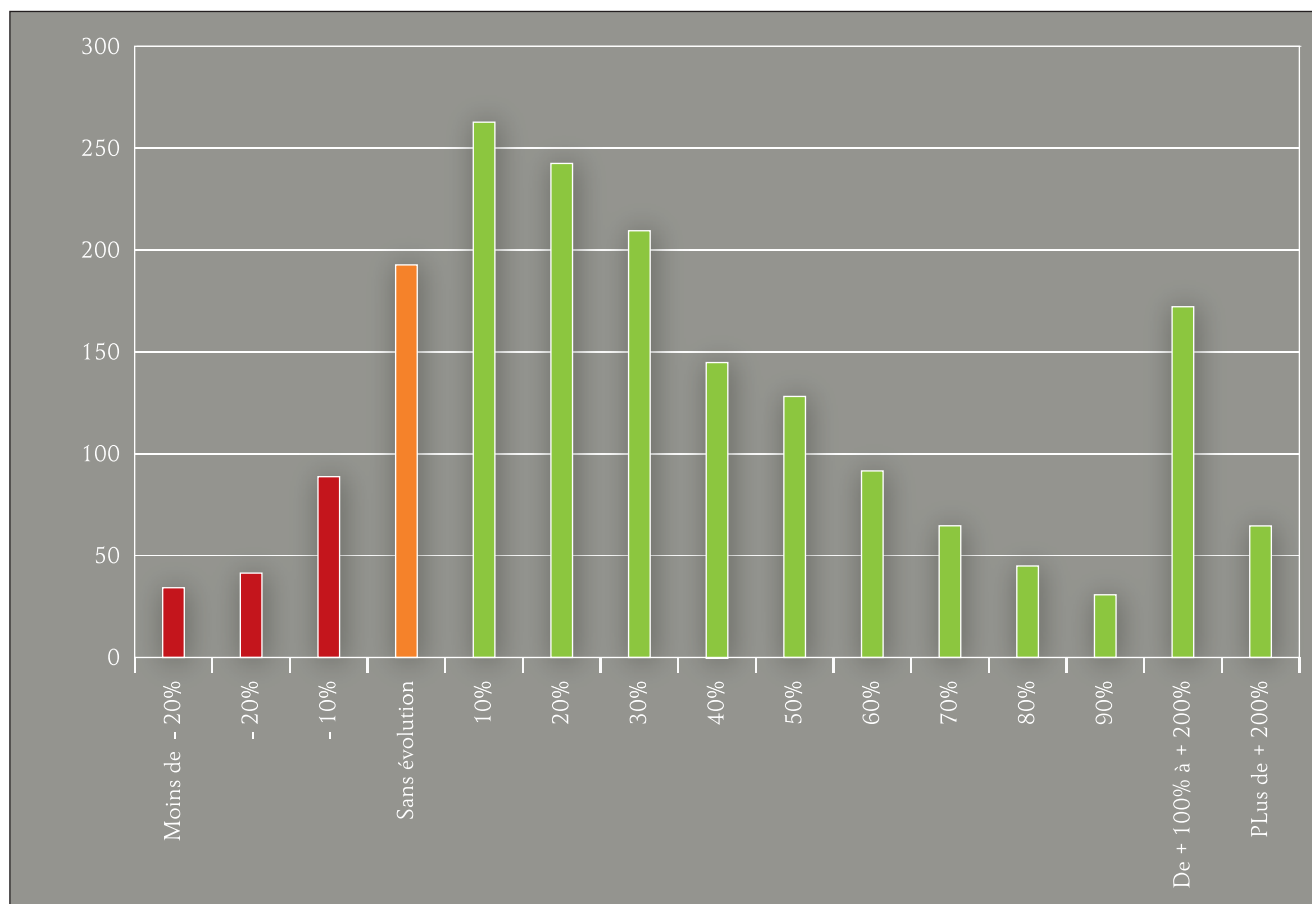


Source : HCECM 2005 - INSEE DADS 2006.

Champ : ensemble des officiers ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

Lecture : pour 29 officiers ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension à jouissance immédiate et salariés à temps complet en 2006, le revenu brut annualisé 2006 a été supérieur de 10% au revenu brut annualisé de 2005.

Graphique 11 - Comparaison du salaire brut annualisé et de la pension perçus par les anciens sous-officiers en 2006 avec leur solde brute annualisée de 2005.

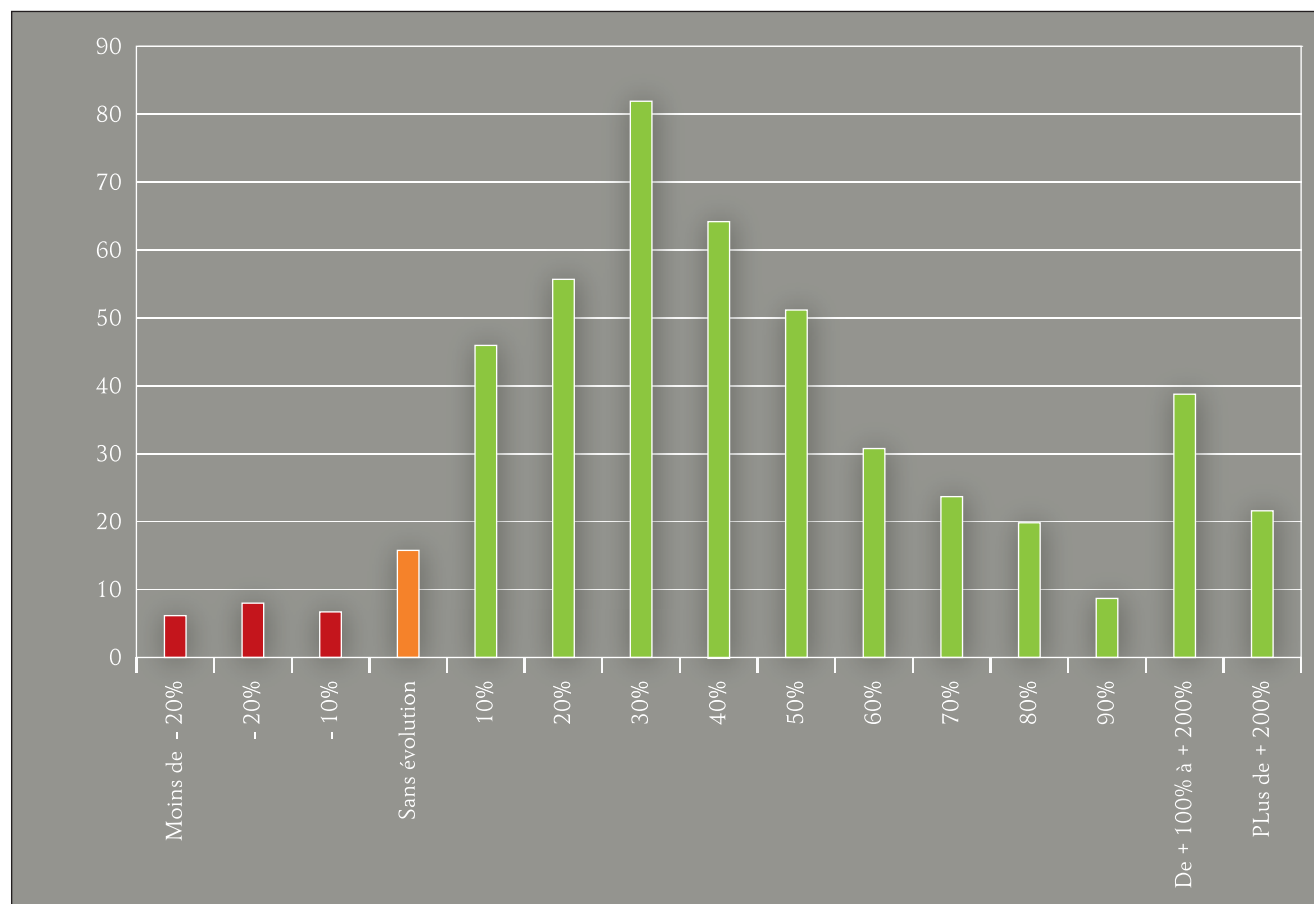


Source : HCECM 2005 - INSEE DADS 2006.

Champ : ensemble des sous-officiers ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

Lecture : pour 261 sous-officiers ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension à jouissance immédiate et salariés à temps complet en 2006, le revenu brut annualisé 2006 a été supérieur de 10% au revenu brut annualisé de 2005.

Graphique 12 : Comparaison du salaire brut annualisé et de la pension perçus par les anciens militaires du rang en 2006 avec leur solde brute annualisée de 2005.



Source : HCECM 2005 - INSEE DADS 2006.

Champ : ensemble des militaires du rang ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissements de la fonction publique d'État).

Lecture : pour 46 militaires du rang ayant quitté les armées en 2005 avec droit à pension à jouissance immédiate et salariés à temps complet en 2006, le revenu brut annualisé 2006 a été supérieur de 10% au revenu brut annualisé de 2005.

5.3 - RÉPARTITION PAR TYPES D'EMPLOI

Une version agrégée du tableau n°10 (mais ne comprenant pas les données relatives aux individus couverts, dans ce dernier, par le secret statistique) permet de dégager un profil-type, par catégorie hiérarchique, des anciens militaires ayant un emploi dans le secteur privé et semi-public.

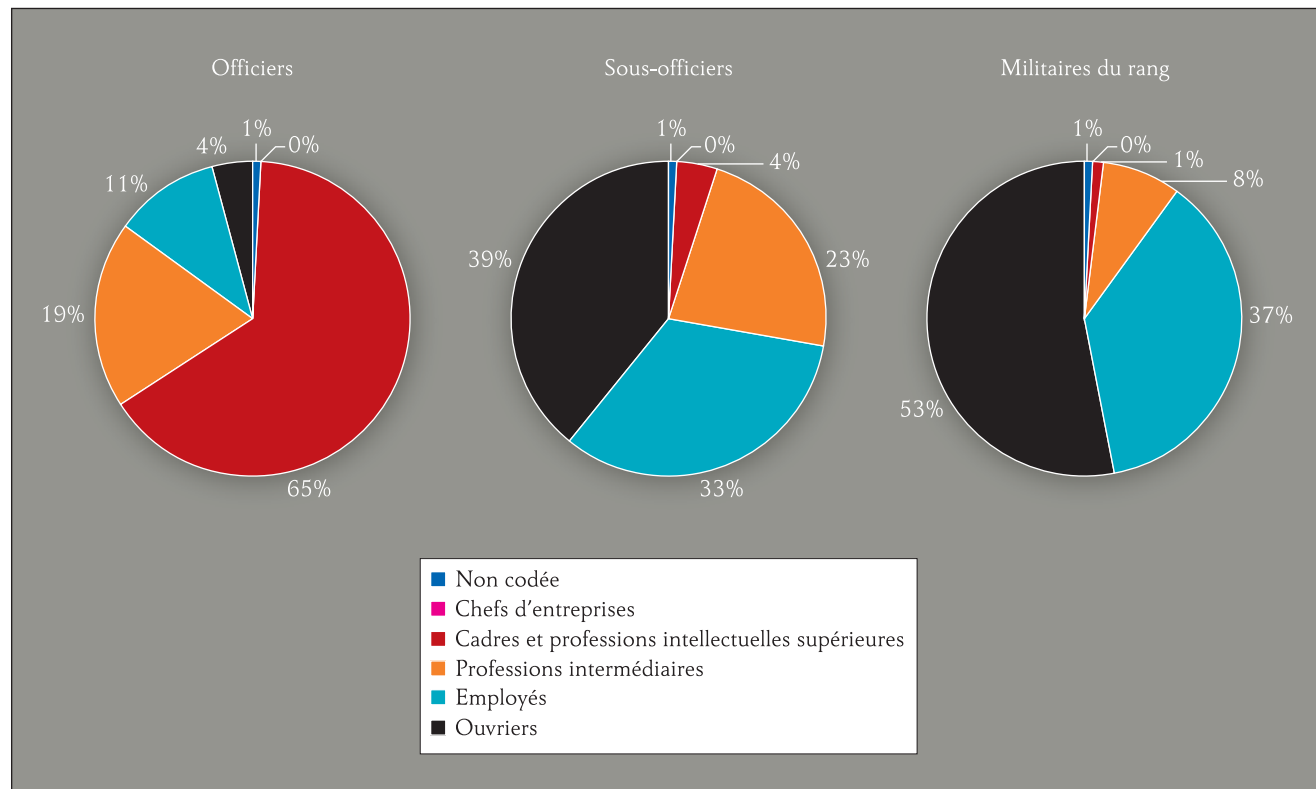
Tableau 11 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi principal en 2006

	Grade			
CS du poste principal	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
non codée	6	33	66	108
2 - Chefs d'entreprises	0	0	0	10
3 - Cadres et professions intellectuelles supérieures	327	160	93	656
4 - Professions intermédiaires	98	1 021	710	1 857
5 - Employés	55	1 465	3 117	4 675
6 - Ouvriers	20	1 782	4 498	6 346
Ensemble	486	4 461	8 484	13 652

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, INSEE DADS 2006.

Champ : militaires ayant quitté le service en 2005 et ayant eu une activité salariée en 2006 (hors établissement de la fonction publique d'État), quelle que soit la condition d'emploi, et hors individus couverts par le secret statistique dans le tableau 10.

Graphique 13 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi principal en 2006



Source : tableau 11.

5.4 - RÉPARTITION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 12 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon le secteur d'activité du poste principal et leur tranche de salaire net total annualisé en 2006

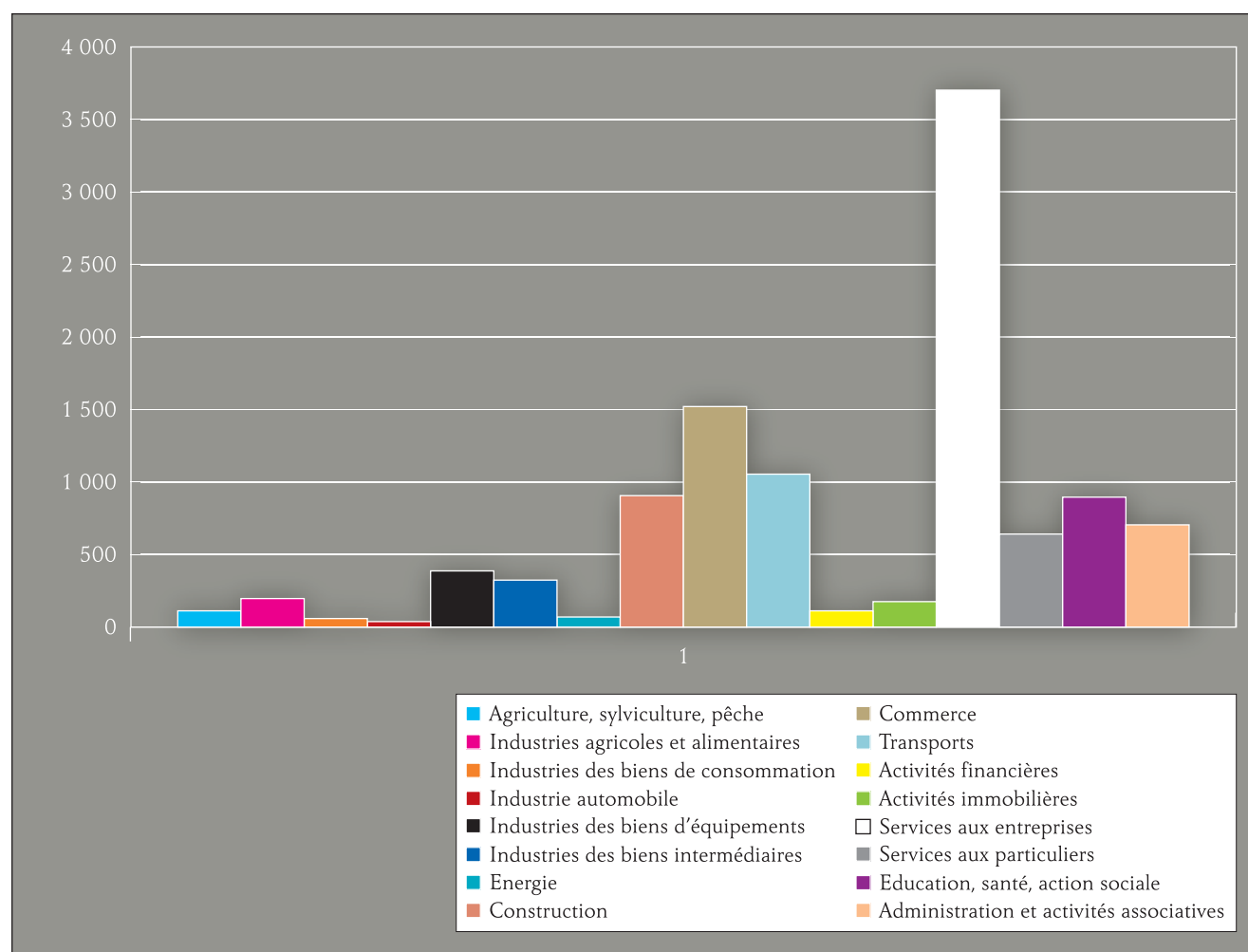
	Tranche de salaire net annualisé										
Secteur d'activité	Moins de 9 000 euros	9 000 à 10 999 euros	11 000 à 12 499 euros	12 500 à 13 999 euros	14 000 à 15 999 euros	16 000 à 17 999 euros	18 000 à 19 999 euros	20 000 à 23 999 euros	24 000 à 29 999 euros	30 000 euros et +	Ensemble
Agriculture, sylviculture, pêche	se	se	8	17	17	12	10	14	9	12	105
Industries agricoles et alimentaires	se	se	11	32	54	36	18	15	24	12	207
Industrie des biens de consommation	se	se	se	6	18	11	se	se	se	7	72
Industrie automobile	se	se	se	se	9	11	se	se	se	se	44
Industries des biens d'équipement	se	se	9	34	43	53	38	71	54	81	392
Industries des biens intermédiaires	se	se	27	25	60	47	43	51	46	34	347
Energie	se	6		se	6	7	se	13	7	se	56
Construction	20	46	88	124	157	134	86	112	82	58	907
Commerce	17	41	136	249	318	212	142	164	141	101	1 521
Transports	9	12	42	71	157	203	182	159	116	111	1 062
Activités financières	se	se	se	se	18	9	14	16	19	27	114
Activités immobilières	se	7	13	28	35	28	16	17	16	17	179
Services aux entreprises	68	141	279	518	606	472	365	482	364	415	3 710
Services aux particuliers	10	12	45	81	107	63	67	83	72	96	636
Education, santé, action sociale	25	23	51	115	170	126	67	121	71	117	886
Administration et activités associatives	se	11	22	61	127	136	119	114	64	39	698
Ensemble	172	329	743	1 371	1 902	1 560	1 184	1 445	1 095	1 135	10 936

Source : directions centrales des commissariats et directions des personnels militaires, INSEE DADS2006.

Champ : militaires ayant quitté le service en 2005 et ayant eu une activité salariée à temps complet en 2006 (hors établissement de la fonction publique d'État).

La nomenclature utilisée pour les secteurs d'activité est la nomenclature économique de synthèse (NES).

Graphique 14 - Répartition des militaires ayant quitté le service en 2005 selon le secteur d'activité



Source : tableau 12.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
AEM	Agence pour l'emploi des militaires
AFPRB	Armed Forces Pay Review Body
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFT-IFTIM	Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports - Institut de formation aux techniques d'implantation et de manutention
AMAT	Assistante maternelle de l'armée de terre
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
AR	Antenne de reconversion
	Accompagnateur reconversion
ARCO	Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARIA	Association de réflexion, d'information et d'accueil des familles de militaires en activité
ARP	Accompagnement et reclassement professionnel

B

BARC	Bureau d'aide à la reconversion civile
BdD	Base de défense
BIC	Bilan individuel de compétences
BILRIF	Bureau interarmées du logement en région Ile-de-France
BIRT	Bureau insertion professionnelle et reconversion des militaires de l'armée de terre
BFD	Berufsförderungsdienst
BFR	Bureau formation-reconversion
BOG	Bureau des officiers généraux
BOP	Budget opérationnel de programme
BRCV	Bureau de la reconversion
BRH	Bureau ressources humaines
BRRCP	Bureau recrutement reconversion condition du personnel
BSPP	Brigade de sapeurs-pompiers de Paris

C

CAEC	Cellule d'accompagnement vers l'emploi des conjoints
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEMA	Chef d'état-major des armées
CIF	Congé individuel de formation
CIR	Centre interarmées de reconversion
CFQ	Centre de formation qualifiante

CGA	Contrôle général des armées
CMFP	Centre militaire de formation professionnelle
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNOI	Commission nationale d'orientation et d'intégration
COR	Centre d'orientation reconversion
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSK	Catégories socioprofessionnelles et qualifications
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CTP	Career Transition Partnership
CV	Curriculum vitae

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DAF	Direction des affaires financières
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DGA	Délégation générale pour l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DIF	Droit individuel à la formation
DMPA	Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
DoD	Département américain de la défense
DoL	Département américain du travail
DOM-COM	Département d'outre-mer, collectivité d'outre-mer
DoT	Département américain des transports
DPMM	Direction du personnel militaire de la marine
DRHAA	Direction des ressources humaines de l'armée de l'air
DRHAT	Direction des ressources humaines de l'armée de terre
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DTAP	Disabled Transition Assistance Program

E

EBO	Entretien bilan orientation
EDF	Électricité de France
EICD	Engagé initial de courte durée
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EO	Entretien d'orientation
EPIDe	Établissement public d'insertion de la défense
ER	Effectifs réalisés
EMR	Effectifs moyens réalisés
EPFP	Établissement public des fonds de prévoyance
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPMC	Formation professionnelle en milieu civil
FPMH	Formation professionnelle en milieu militaire
FPT	Fonction publique territoriale
FRP	Full Resettlement Program

G

GAO	Government Accountability Office
GAV	Gendarme adjoint volontaire
GCPC	Gestion collective du personnel civil
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
-------	--

I

IAR	Indemnité d'accompagnement de la reconversion
ICM	Indemnité pour charges militaires
IDPNO	Indemnité de départ pour le personnel non officier
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRTC	Individual Resettlement Training Costs
ISPR	Indemnité spéciale de préparation à la reconversion
ISSE	Indemnité de sujétions pour service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

L

LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LOPSI	Loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure
LPM	Loi de programmation militaire

M

MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang
MICM	Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MIRVOG	Mission retour à la vie civile des officiers généraux
MOD	Ministère de défense britannique
MPPA	Marché passé selon la procédure adaptée

N

NAO	National Audit Office
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NES	Nomenclature économique de synthèse

O

ODE	Outil de décompte des emplois
ONAC	Office national des anciens combattants
OPEX	Opération extérieure
OSD	Observatoire social de la défense
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

P

PACS	Pacte civil de solidarité
PAE	Période d'adaptation en entreprise
PARE	Plan d'aide au retour à l'emploi
PDL	Pendant la durée légale
PFA	Période de formation et d'adaptation
PFGE	Période de formation gratuite en entreprise
PIC	Parcours individualisé du créateur ou repreneur d'entreprise
PMEA	Plafond ministériel d'emplois autorisés
PP	Prospecteur placier

R

RAE	Recensement des agents de l'État
RAF	Royal Air Force
RCS	Rémunération et charges sociales
RDC	Rayé des contrôles (contractuels) - Radié des cadres (carrière)
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

S

SAE	Session d'accompagnement vers l'entreprise
SAFP	Session d'accompagnement vers la fonction publique
SAME	Session Air Mobilité Emploi
SBB	Solde de base brute
SBO	Session bilan-orientation
SBP	Session bilan-projet
SD ARP	Sous-direction de l'accompagnement et du reclassement professionnel
SEA	Service des essences des armées
SFP	Session de formation professionnelle
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SID	Service d'infrastructure de la défense
SMA	Service militaire adapté
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SOGX	Session d'orientation pour officiers généraux
SOHN	Session d'orientation pour hauts niveaux
SOJM	Session d'orientation pour jeunes militaires
SPA	Service des pensions des armées
SPE	Service public de l'emploi
SRH	Service des ressources humaines
SSA	Service de santé des armées
STRE	Session de techniques de recherche d'emploi

T

TAOPM	Temps d'activités et d'obligations professionnelles des militaires
TAP	Transition Assistance Program
TPE	Travaux publics de l'État

U

UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
--------	--

V

VA	Département américain des vétérans
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAT	Vie dans l'armée de terre
VR&E	Vocational Rehabilitation and Employment Program

The first part of the paper discusses the importance of the research and the objectives of the study. It then presents a literature review of the existing research on the topic. The next section describes the methodology used in the study, including the data collection and analysis techniques. The results of the study are then presented, followed by a discussion of the findings and their implications. The paper concludes with a summary of the main points and a list of references.

The research was conducted in a systematic and rigorous manner, following the principles of good research practice. The data was collected from a representative sample of the population, and the analysis was carried out using appropriate statistical methods. The results of the study are presented in a clear and concise manner, and the implications of the findings are discussed in detail.

The findings of the study have important implications for the field of research. They provide valuable insights into the nature of the phenomenon being studied, and they suggest areas for further research. The results also have practical implications, and they can be used to inform policy and practice.

In conclusion, the study has made a significant contribution to the understanding of the topic. The findings are robust and reliable, and they provide a solid basis for further research. The study also highlights the need for continued research in this area, and it suggests specific areas for future investigation.