



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

————— 11^e RAPPORT —————

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

NOVEMBRE 2017

11^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission en vertu du décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions¹, « *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* ».

Présidé par un membre du Conseil d'État, le Haut Comité est composé de **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** nommées pour quatre ans par décret du Président de la République.

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

3. Depuis 2013, le rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un rapport thématique diffusé à l'été ;
- une revue annuelle de la condition militaire, diffusée à l'automne.

La diffusion décalée de la revue annuelle permet de présenter des **données de référence consolidées, relatives à l'année précédente, en l'occurrence l'année 2016** pour la présente revue. Elle s'attache également à mettre en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2017**. Enfin, pour des raisons tenant à la disponibilité et au traitement des données, les **analyses comparatives** avec la fonction publique ne portent que sur **l'année 2015 et les années antérieures**.

4. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui est confiée par le législateur. Il émet les appréciations et les recommandations qui lui paraissent découler des constats effectués, tout en étant conscient des contraintes budgétaires qui pèsent sur les ministères des armées et de l'intérieur. Il prend en compte ce contexte pour arrêter ses choix en matière de recommandations.

5. La revue annuelle 2017 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans les deux derniers rapports (9^e rapport relatif aux *perspectives de la condition militaire* et 10^e rapport portant sur la *condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*). Le tableau de suivi de l'ensemble des recommandations émises depuis 2007 est accessible sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

6. Une note synthétisant les observations du Haut Comité sur la situation des familles de militaires, transmise à la ministre des armées, est présentée en pièce jointe.

¹ Cf. annexe 1, articles du code de la défense relatifs au HCECM.

En 2016, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 16 775 €. Elles recouvrent principalement les frais de déplacement de ses membres et le financement de ses publications.

Le Haut Comité dispose en outre d'un secrétariat général permanent, composé de quatre militaires. La masse salariale, hors pensions, imputée sur les crédits du ministère des armées, représente environ 270 000 €.

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

- le site Internet du ministère des armées, www.defense.gouv.fr (onglet « Vous et la défense ») ;
- le site Internet de La Documentation française, www.ladocumentationfrancaise.fr ;
- les sites intranet du ministère des armées et de la gendarmerie.

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

SYNTHÈSE

1° **L'année 2016 a été marquée par les décisions prises par le Président de la République lors du Conseil de défense du 6 avril 2016** qui ont mis un terme à la déflation des effectifs prévue initialement dans la loi de programmation militaire 2014-2019 et déjà amoindrie lors de l'actualisation votée en 2015. Cette réorientation permettant le **renforcement de la force opérationnelle terrestre**, de la fonction renseignement et des unités de cyberdéfense s'est concrètement traduite par une hausse historique des recrutements.

De fait, **34 523 militaires ont été recrutés en 2016 (+ 34 % par rapport à 2015)** après une hausse de 26 % entre 2014 et 2015. Les effectifs militaires du ministère de la défense et de la gendarmerie ont ainsi augmenté de 2 157 ETPT entre 2015 et 2016.

Cet effort inédit depuis le début des années 2000 (au plus fort de la phase de professionnalisation) a été réussi grâce, d'une part, à la considération dont bénéficient les militaires dans la société française qui permet de disposer d'un vivier utile de recrutement élargi, d'autre part, à l'efficacité des dispositifs de recrutement des forces armées.

Le haut niveau de bonnes opinions des forces armées au sein de la Nation conforte l'action des militaires sur le territoire national et en opérations extérieures tout autant que la politique de défense et de sécurité nationale.

2° **L'engagement opérationnel des militaires est resté très important en 2016 :**

- le volume moyen de militaires déployés en opérations extérieures a légèrement augmenté entre 2015 et 2016 pour atteindre 8 207 militaires ;
- le nombre moyen de militaires déployés en opérations intérieures s'est renforcé pour atteindre plus de 10 900 (+ 500 militaires par rapport à 2015) ;
- le volume moyen des effectifs de gendarmerie engagés en mission de protection commune a crû de 45 % et ceux dédiés aux missions spécifiques de 16 % ;
- enfin, le nombre moyen de jours d'activité des réservistes opérationnels a augmenté de 22 % (+ 5,4 jours par rapport à 2015).

L'intensité de l'engagement opérationnel s'est accompagnée d'un **effort du commandement** en vue de préserver **les temps de récupération et de préparation opérationnelle**.

3° **La condition militaire a été améliorée en 2016 par plusieurs mesures :**

- la **transposition aux militaires du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)** a été annoncée par le Président de la République lors de ces vœux aux armées le 14 janvier 2016. Intégrée pour les gendarmes dans le **protocole** pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale, **signé le 11 avril 2016** par le ministre de l'intérieur, cette transposition à l'ensemble des militaires a fait l'objet d'une communication du gouvernement lors du **Conseil des ministres du 30 novembre 2016** ;
- un **plan d'amélioration de la condition du personnel**, annoncé en **mai 2016** par le ministre de la défense, a défini un large panel de dispositions nouvelles (rétribution de 2 jours de permissions complémentaires planifiées (PCP), **création d'une indemnité d'absence cumulée** (IAC), extension de l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle (AOPER), revalorisation de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), rénovation et création de crèches...) ;
- de **nouvelles mesures** ont enrichi ce plan durant l'été (doublement du montant de l'AOPER) et l'automne 2016 (annonce de monétisation des derniers jours de permissions complémentaires planifiées, revalorisation et élargissement de certaines primes en vue d'attirer et de fidéliser le personnel militaire sur des métiers en tension et sur les spécialités de haute technicité). Ces mesures ont également fait l'objet de la **communication en Conseil**

des ministres sur la revalorisation de la condition militaire du **30 novembre 2016** ; elles répondent « à un souci d'équité entre tous les militaires et la nécessité d'attirer et de fidéliser les compétences dont les forces ont besoin » ;

- **la valeur du point d'indice a augmenté** de 0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016, puis de 0,6 % à compter du 1^{er} février 2017 ;
- le **législateur** a modifié² l'article 81 du code général des impôts pour que soient dorénavant **affranchies de l'impôt sur le revenu** les indemnités pour services en campagne (ISC), d'alerte opérationnelle (AOPER) et d'absence du port base (ISAPB) « versées aux militaires au titre de la participation aux opérations visant à la défense de la souveraineté de la France et à la préservation de l'intégrité de son territoire, engagées ou renforcées à la suite des attentats commis sur le territoire national en 2015 ». Parallèlement, la défiscalisation de l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT) versée aux militaires de la gendarmerie dispose désormais d'un fondement législatif.

Ces évolutions d'importance ne doivent pas masquer la **persistance des dysfonctionnements du calculateur LOUVOIS** qui, bien qu'entourés de nombreuses procédures de remédiation en cas d'erreur, a rompu la confiance que les militaires plaçaient dans les processus de la solde.

Alors que de nombreux chantiers sont prévus pour faire évoluer l'écosystème de la solde (projet Source solde, prélèvement à la source, nouvelle politique de rémunération...), **tout nouvel écueil serait catastrophique** pour la condition militaire.

4° En matière de **dialogue interne**, l'année 2016, dans la suite des évolutions induites par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la LPM 2014-2019, a préparé la profonde rénovation de la concertation.

D'abord, le **décret n° 2016-997** du 20 juillet 2016 a **précisé la composition, l'organisation, le fonctionnement et les conditions de désignation des membres** du conseil supérieur de la fonction militaire rénové (CSFM), désormais **resserré et professionnalisé** (42 membres auxquels s'ajoutent 3 membres du conseil permanent des retraités militaires et auxquels pourront s'agréger encore jusqu'à 16 représentants d'associations professionnelles nationales de militaires (APNM) représentatives). L'ampleur de cette rénovation, tout autant que l'actualité de la condition militaire, ont conduit le Président de la République à recevoir les membres du CSFM dans son ancienne organisation, à l'occasion de sa dernière réunion plénière, le 25 novembre 2016. Le CSFM rénové a été installé le 5 janvier 2017 après le processus de désignation qui s'est déroulé au cours de l'automne 2016.

Ensuite, le **décret n° 2016-1043** du 23 juillet 2016 est venu préciser le **régime de fonctionnement des APNM** et a fixé les conditions auxquelles doivent satisfaire les associations qui souhaiteraient établir leur représentativité. Un arrêté du 21 octobre 2016 a complété et précisé les dispositions prévues. Si la représentativité d'aucune association n'a encore été reconnue, **12 associations, unions et fédérations sont aujourd'hui déclarées** auprès du ministère des armées.

Le Haut Comité souligne les évolutions que constituent la **rénovation des instances de concertation et la mise en œuvre de la réforme des APNM** au sein des forces armées. Il sera attentif à ce que le ministère réussisse le double défi qui consiste, d'une part, à **permettre l'émergence d'APNM représentatives** pouvant participer à la concertation au niveau national, d'autre part, à **veiller à ce qu'aucune dérive ne fasse dévier ces associations du champ que leur a délimité le législateur** et dont les contours sont les **garanties d'un droit d'association professionnelle adapté à l'état militaire et respectueux de notre ordre constitutionnel ainsi que de la mission confiée aux armées** de la République.

² L'article 6 de la loi n° 2016-1917 modifie en ces termes l'article 81 du code général des impôts en insérant un alinéa 23 bis. La loi prévoit également à l'alinéa 23 ter la défiscalisation de l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT), qui existait déjà mais dont le fondement juridique était fragile.

5° **Sur les autres volets de la condition militaire**, on observe globalement une stabilisation des principaux indicateurs, même si certains appellent une attention particulière :

- **Recrutement**
 - o la sélectivité au recrutement est dans l'ensemble satisfaisante, bien qu'elle se soit érodée pour les sous-officiers de gendarmerie et les militaires du rang, sans atteindre toutefois les seuils historiquement bas du début des années 2000 ;
 - o le Haut Comité constate la poursuite de la hausse du taux de féminisation dans les forces armées, mais la lente érosion, pour la huitième année consécutive, du taux de féminisation des militaires du rang.
- **Activités**
 - o le Haut Comité souligne à nouveau le faible nombre de jours de permissions pris, en moyenne, par les militaires du service de santé des armées (35,5 jours), les militaires du rang de l'armée de terre (37 jours) et les militaires de la marine (38,5 jours) ;
 - o le nombre de militaires pris en charge par le service de santé des armées pour des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant au sein des forces armées et services reste à un niveau élevé (365 nouveaux cas en 2016) tandis que le nombre des gendarmes blessés en service à l'occasion d'agressions poursuit sa hausse (+ 97 % depuis 2008).
- **Transition professionnelle**
 - o le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage s'est stabilisé de même que le taux de reclassement. En revanche, l'agence de reconversion de la défense peine encore à capter les militaires du rang quittant le service actif ;
 - o le nombre d'aides au départ accordées dans le cadre des dispositifs prévus par la loi de programmation militaire pour les années 2014 à 2019 a baissé de 46 % entre 2015 et 2016, marquant l'inflexion de la manœuvre des départs.
- **Environnement professionnel**
 - o la qualité du soutien en matière d'habillement s'est améliorée mais reste perçue négativement par les militaires.
- **Vie des familles**
 - o le taux de mobilité géographique est stabilisé (12,2 % en 2016) mais 23 % des militaires sont mutés avec un préavis inférieur à 1 mois ;
 - o l'étude des revenus individuels moyens au sein des couples permet de constater la persistance d'un décalage entre le revenu individuel moyen d'un conjoint de militaire et celui d'un conjoint d'un autre ménage, atteignant plus de 30 % entre le conjoint d'un officier ou d'un sous-officier et celui d'un fonctionnaire de catégorie A ou B ;
 - o le budget de l'action sociale est en baisse de 28 % par rapport à 2015 mais la part consacrée au domaine du soutien à la vie personnelle et familiale est en augmentation (+ 6,9 % entre 2015 et 2016).

6° En 2016, le Haut Comité avait insisté sur **l'importance que revêtait à ses yeux l'accompagnement des familles** en soulignant que « *l'impact profond de la suractivité sur la vie familiale, la difficulté de programmer les permissions et les difficultés induites sur la garde et l'éducation des enfants constituent assurément un facteur majeur sinon le facteur majeur de fragilisation de notre système militaire* ». Ce constat l'avait conduit à émettre une recommandation visant à faire du soutien aux familles l'un des axes prioritaires de la condition militaire.

Pour répondre au souhait de la ministre des armées de disposer des observations du Haut Comité sur la situation des familles de militaires, le Haut Comité lui a transmis ses éléments d'analyse dans une note jointe à la présente revue annuelle (p. 156).

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

SYNTHÈSE.....	5
RÉSUMÉ.....	13
PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX	19
1 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES	19
1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	19
1.1.1 Ministère de la défense	19
1.1.2 Gendarmerie nationale	20
1.1.3 Synthèse des évolutions d'effectifs.....	20
1.1.4 Réserves	21
1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS	21
1.2.1 Effectifs globaux	21
1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées	22
1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales.....	23
1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT.....	23
1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées.....	23
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique.....	25
1.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	26
1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE.....	27
1.5.1 Âge moyen.....	27
1.5.2 Ancienneté moyenne de service	28
1.6 FÉMINISATION	29
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS	30
2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	31
3 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES.....	34
4 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE.....	35
5 MESURE DU MORAL.....	36
6 DURÉE MOYENNE DU PREMIER CONTRAT.....	37
PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES.....	39
1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES	39
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN	39
1.2 NORMES DES DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES	40
1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPÉRATIONS INTÉRIEURES	41
1.4 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON	43
2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES.....	43
2.1 DÉCÈS	43
2.2 BLESSURES PHYSIQUES.....	44
2.3 BLESSURES PSYCHIQUES	45

3	RECONNAISSANCE DE LA NATION	46
3.1	ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE	47
3.2	RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX	48
3.3	MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE	49
4	TEMPS DE SERVICE.....	49
4.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	49
4.2	MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES	50
4.2.1	Dispositifs de mesure.....	50
4.2.2	Données disponibles	51
4.2.3	Permissions dans les forces armées.....	52
4.2.4	Absences du service	54
4.3	COMPARAISONS.....	54
4.3.1	Comparaisons avec la société civile	54
4.3.2	Comparaisons internationales	56
PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES		59
1	RECRUTEMENT EXTERNE	59
1.1	VOLUME ET SÉLECTIVITÉ.....	59
1.1.1	Recrutement au sein de la société civile	59
1.1.2	Nombre de candidats au recrutement par voie externe	63
1.1.3	Sélectivité du recrutement par voie externe.....	65
1.2	COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT.....	69
1.2.1	Officiers et fonctionnaires de catégorie A (dont A+)	69
1.2.2	Sous-officiers et fonctionnaires de catégorie B	69
1.2.3	Militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C	70
2	RECRUTEMENT INTERNE ET AVANCEMENT	71
2.1	RECRUTEMENT INTERNE	71
2.1.1	Officiers.....	71
2.1.2	Sous-officiers	73
2.2	COMPARAISONS.....	76
2.3	AVANCEMENT	76
3	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....	77
3.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE.....	77
3.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique	77
3.1.2	Comparaisons	79
3.2	PRÉAVIS DE MUTATION.....	80
3.2.1	Évolutions globales sur 10 ans.....	80
3.2.2	Analyse selon les armées et services en 2015 et 2016.....	83
3.2.3	Analyse par catégorie hiérarchique	84
3.3	RYTHME DES MUTATIONS	86
3.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE.....	86

4	CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE.....	87
4.1	CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE.....	87
4.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES.....	89
5	DÉPARTS DU SERVICE ACTIF	90
5.1	DÉPARTS EN 2016.....	90
5.1.1	Les départs spontanés.....	91
5.1.2	Départs aidés.....	92
5.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	94
5.2.1	Valorisation des compétences.....	95
5.2.2	Prestations de reconversion	97
5.2.3	Congés de reconversion.....	97
5.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	98
5.2.5	Reclassement dans le secteur privé.....	98
5.2.6	La mission de reconversion des officiers.....	99
5.2.7	Chômage indemnisé des anciens militaires	99
6	RISQUES PSYCHOSOCIAUX	100
6.1	SUIVI DES SUICIDES.....	100
6.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE.....	101
6.3	AGRESSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES	103
6.4	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES	104
6.5	COMPARAISONS.....	104
6.5.1	Données relatives à certains agents de la société civile	104
6.5.2	Données relatives aux armées étrangères	105
PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS		107
1	ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	107
1.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	107
1.1.1	La rémunération des militaires.....	107
1.1.2	Les indicateurs d'évolution des rémunérations	107
1.2	FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2016	108
1.3	ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2016.....	110
1.4	ANALYSE DES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS.....	111
1.4.1	La rémunération moyenne des personnes en place.....	111
1.4.2	Le salaire moyen par tête.....	111
1.4.3	L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires	112
1.5	LA SOLDE ANNUELLE MOYENNE.....	112
1.5.1	Les éléments de la solde annuelle	112
1.5.2	Ventilation de la solde brute	113
1.5.3	Distribution des soldes nettes	114
1.5.4	La garantie individuelle du pouvoir d'achat.....	115
1.5.5	Les soldes nettes par sexe	116
1.6	RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2015	117

1.7	REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE.....	118
1.7.1	Analyse globale.....	118
1.7.2	Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État.....	119
1.7.3	Comparaison avec les agents du secteur privé.....	121
1.7.4	Comparaison avec l'ensemble de la population française.....	122
2	PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE	123
PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE		129
1	HABILLEMENT	129
2	ALIMENTATION	130
3	HÉBERGEMENT	131
4	ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL.....	131
4.1	SITUATION MATRIMONIALE	131
4.2	LOGEMENT FAMILIAL.....	133
4.3	ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ	134
5	ACTION SOCIALE.....	135
5.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	135
5.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS	135
5.2.1	Soutien à la vie professionnelle	136
5.2.2	Soutien à la vie personnelle et familiale	136
5.2.3	Vacances et loisirs.....	137
5.2.4	Endettement et surendettement	137
6	CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	138
7	AUMÔNIERS MILITAIRES.....	138
ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÈGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE DIXIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE (DU 1^{er} AOÛT 2016 AU 31 JUILLET 2017).....		141
SUIVI DES RECOMMANDATIONS		147
ÉLÉMENTS D'ANALYSE SUR LE SOUTIEN DES FAMILLES DE MILITAIRES ADRESSÉS À LA MINISTRE DES ARMÉES LE 28 SEPTEMBRE 2017.....		155
ANNEXES.....		163
GLOSSAIRE		199

RÉSUMÉ

Avertissement méthodologique

Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des **données statistiques relatives à l'année 2016**. Dans certains cas, du fait du décalage temporel lié à la production et à l'exploitation des données, l'analyse porte sur des années antérieures.

En raison de l'hétérogénéité des systèmes d'information des ressources humaines et des changements de méthode affectant certaines séries statistiques, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) appelle l'attention des lecteurs sur la **complexité des exercices de comparaison et sur la fragilité de certaines séries**.

Enfin, le Haut Comité relève la difficulté persistante qu'il rencontre à disposer de données statistiques fiables, homogènes et actualisées, pourtant indispensables à la pertinence des comparaisons et des séries statistiques, en raison, notamment, de la multiplicité des systèmes d'information RH. De ce fait, il souligne l'importance de la vigilance dont les services dédiés doivent faire preuve pour améliorer les données.

1 - ÉTAT DES LIEUX

Composition et répartition des effectifs

Les effectifs militaires du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale représentaient 301 324 équivalents temps plein travaillé (ETPT) fin 2016, soit une hausse de 2 157 ETPT par rapport à 2015. Cette évolution illustre la **rupture qu'a constituée l'année 2015** : les décisions prises après les attentats qui ont frappé la France ont mis un terme à près de 50 ans de diminution continue des effectifs.

Les hausses ont bénéficié tant aux effectifs des armées qu'à ceux de la gendarmerie nationale.

Conséquence de la hausse importante du recrutement, les moyennes d'âge ont baissé pour la première fois depuis 2011 dans les armées et services (33,2 ans en 2016 contre 33,4 en 2015), plus encore dans la gendarmerie (36,1 ans en 2016 contre 37,1 en 2015).

L'ancienneté moyenne de service a suivi le même mouvement. Dans les armées et services, elle atteint 11,6 ans en 2016 contre 12,5 ans en 2015. Dans la gendarmerie, l'ancienneté moyenne de service est passée de 15,8 ans en 2015 à 15,3 ans en 2016.

Le **taux de féminisation** des forces armées s'est stabilisé à 15,9 % en 2016 comme en 2015. Il reste marqué par des différences selon les armées : il s'élève à un peu moins de 10 % dans l'armée de terre, à 14 % dans la marine, 22 % dans l'armée de l'air, 17,5 % dans la gendarmerie et 58,5 % au service de santé des armées.

51,4 % des militaires sont sous contrat. Par comparaison, seuls 18,1 % des agents publics relevant de la fonction publique de l'État ne sont pas titulaires. Les militaires restent donc, parmi les agents de l'État, ceux dont la situation est la plus précaire en termes de lien au service. Cette situation s'explique par **l'impératif de jeunesse** qui s'impose aux forces appelées, le cas échéant, à combattre. Il existe toutefois de fortes disparités entre forces armées : 73,2 % des militaires de l'armée de terre sont contractuels, 61,6 % dans la marine et 54,4 % dans l'armée de l'air mais seulement 23,2 % dans la gendarmerie.

Réserve opérationnelle³

Confortés par la création de la garde nationale⁴, les effectifs de la réserve opérationnelle ont augmenté. Fin 2016, on comptait 61 910 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à

³ La réserve opérationnelle se compose des volontaires qui ont souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle auprès de l'autorité militaire (on parle de réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi) et des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité pendant cinq ans (on parle de réserve opérationnelle de second niveau ou de disponibilité).

⁴ Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016.

servir dans la réserve (ESR), dont 20 % de femmes, contre 54 359 en 2015, soit une hausse de 14 %. L'activité moyenne annuelle de ces réservistes a fortement crû en atteignant 30,1 jours. Le renforcement de l'activité, prolongeant celui observé en 2015, s'explique par la participation accrue des réservistes aux missions de protection du territoire national et de sécurité intérieure.

Perception des armées

L'opinion publique a un très haut niveau de confiance dans les armées avec un taux supérieur à 80 %. La fonction militaire confirme l'excellente assise dont elle bénéficie dans la population française.

Intérêt des jeunes pour la défense

Le contexte sécuritaire conforte par ailleurs l'intérêt dont témoignent les jeunes Français pour la défense. Le nombre de participants à la journée défense et citoyenneté (JDC) demandant un complément d'information a crû en 2016 par rapport à 2015.

Mesure du moral

Les indicateurs de mesure du moral (IM) traduisent une légère amélioration en 2016. Les facteurs les plus favorables sont les relations humaines, l'intérêt et l'utilité des missions. Les motifs d'insatisfaction se concentrent sur le logement, l'hébergement et les moyens humains disponibles pour les missions.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles

Après la forte augmentation de l'activité opérationnelle en 2015, l'année 2016 a été marquée par la stabilisation de l'effort et une meilleure anticipation des activités, se traduisant dans l'armée de terre par une légère augmentation du temps consacré à la préparation opérationnelle. Le nombre « instantané » de militaires projetés en opérations extérieures s'élève à 8 207 en 2016 contre 8 160 en 2015 (9 034 en 2014). L'engagement des forces armées (hors gendarmerie) en opérations intérieures s'est établi à 10 973 militaires après avoir atteint 10 409 en 2015 (2 446 en 2014).

De son côté, la gendarmerie a vu ses effectifs engagés dans les missions de protection communes augmenter en moyenne de 45 % pour atteindre 2 124 militaires et ses effectifs déployés dans les missions spécifiques se renforcer de 16 % pour atteindre 3 228 militaires.

Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques

En 2016, 11 militaires des armées et des services sont morts en opérations extérieures, dont 8 par armes à feu ou engins explosifs. 51 y ont été blessés physiquement. En mission intérieure, 15 militaires sont morts en 2016 dont 14 gendarmes.

En 2016, le service de santé des armées a suivi 365 nouveaux cas de militaires des forces armées présentant des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant.

Reconnaissance de la Nation

Depuis 2006, le nombre de militaires nommés dans les ordres nationaux diminue mais il continue de former le contingent le plus important.

3 618 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des opérations extérieures (OPEX) ont été attribuées par le chef d'état-major des armées (CEMA).

40 089 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées en 2016, dont 51 % avec l'agrafe Sentinelle.

Temps de service

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

Le nombre moyen de jours de permissions pris dans l'année, hors temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires (TAOPM), s'est amélioré en 2016 par rapport à 2015. Le nombre de jours moyen s'est établi à 41 dans l'armée de terre, 38,5 dans la marine, 41,5 dans l'armée de l'air et 41,2 dans la gendarmerie mobile. Il reste très bas au sein du service de santé des armées (35,2 en 2016 contre 34,2 en 2015) et parmi les militaires du rang de l'armée de terre (37 jours).

3 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement externe

En 2016, les armées et la gendarmerie ont renoué avec les volumes de recrutement du début des années 2000. 34 523 militaires ont ainsi été recrutés en 2016 contre 25 811 militaires en 2015 (20 430 en 2014). Entre 2014 et 2016, le recrutement a ainsi progressé de 89 % dans l'armée de terre, 29 % dans la marine, 78 % dans l'armée de l'air et 60 % dans la gendarmerie.

Le nombre de candidats a augmenté en 2016 mais dans des proportions moins importantes que celui des besoins de recrutement. La sélectivité a, en conséquence, fléchi, sans toutefois atteindre les seuils bas du début des années 2000. La sélectivité pour les emplois d'officier reste élevée (18,2 candidats pour un emploi en 2016 contre 17,3 en 2015) tandis que la sélectivité pour les emplois de sous-officier a baissé à 3,3 dans les armées (contre 3,7 en 2015) et à 4,8 pour les sous-officiers de gendarmerie contre 6,9 en 2015. La sélectivité pour les emplois de militaire du rang s'est affaiblie à 1,7 contre 2,3 en 2015.

À catégorie socioprofessionnelle comparable, la sélectivité du recrutement des militaires est souvent moindre que celle des fonctionnaires civils de l'État. Ce constat peut s'expliquer par les spécificités du métier militaire, qu'il s'agisse de la nature des emplois tenus, qui n'attirent spontanément qu'un nombre limité de jeunes, ou de la durée du lien au service, qui ne permet pas de faire carrière aussi souvent que dans la fonction publique.

Recrutement interne et avancement

La promotion interne par changement de catégorie, traditionnellement élevée au sein de la fonction militaire mais qui avait fléchi en 2015, est repartie à la hausse en 2016. Le taux global de recrutement interne dans les armées s'établissait à 45,4 % en 2015 ; il était alors supérieur d'environ 18 points à celui de la fonction publique de l'État.

Dans les armées, en 2016, 36 % des recrutements d'officiers se sont faits par la voie interne, en augmentation de 5 points par rapport à 2015. Dans la gendarmerie, 87 % des officiers ont été recrutés parmi les sous-officiers.

Pour les sous-officiers, le volume de recrutement dans les armées à partir des militaires du rang a augmenté de 9 points par rapport à 2015 pour atteindre 57 % des recrutements de sous-officiers : il n'a jamais été aussi haut depuis 2007.

Dans la gendarmerie, 44 % des sous-officiers de la gendarmerie ont été recrutés en 2016 parmi les gendarmes adjoints volontaires.

Mobilité géographique

L'année 2016 confirme la tendance à la stabilisation du taux de mobilité observée depuis 2013. Le taux global de mutation avec changement de résidence des militaires des armées et de la gendarmerie s'établit à 12,2 % avec de grandes disparités selon les catégories : 20,8 % pour les officiers (- 1,6 point par rapport à 2015), 12,9 % pour les sous-officiers (- 1 point par rapport à 2015) et 6,5 % pour les militaires du rang (- 0,1 point). Par comparaison, le taux de changement de zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'État entre 2013 et 2014 est de 6,8 %.

En 2016, la durée des préavis de mutation est majoritairement inférieure à 3 mois, 18 % des mutations en métropole étant annoncées entre 1 et 2 mois avant l'échéance et 23 % à moins d'un mois (33 % au sein de la gendarmerie). La part des mutations avec un préavis de plus de 6 mois s'établit à 15 %.

Le taux de célibat géographique n'est évalué qu'à l'occasion d'enquêtes ponctuelles. Il s'échelonne entre 2,8 % (SEA) et près de 20 % (DGA) selon la force armée concernée. Une enquête réalisée début 2017 par la DICOd pour le Haut Comité a évalué ce taux à 13 % des militaires. Il conviendrait d'établir un indicateur spécifique pour mieux suivre cette réalité sociologique.

Concertation et dialogue interne

La concertation et le dialogue interne ont fait l'objet de réformes importantes en 2015 avec la rénovation du CSFM et la reconnaissance du droit à l'existence d'associations professionnelles

nationales de militaires⁵ (APNM) prévues par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la loi de programmation militaire 2014-2019. En novembre 2017, il existe 12 associations, unions ou fédérations.

Installé le 5 janvier 2017, le CSFM rénové accueille désormais 42 concertants à temps plein ainsi que 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires. Lorsque des APNM auront atteint les critères de représentativité prévus par la loi et précisés par le décret n° 2016-1043 du 29 juillet 2016, elles pourront siéger au CSFM dans la limite du tiers des sièges.

Aucune APNM n'a encore été reconnue représentative.

Conformément à l'article L4124-1 du code de la défense, une représentation du CSFM s'est exprimée devant le Haut Comité le 26 avril 2016.

Départs du service actif

Après une diminution continue depuis 2011, le nombre total de départs de militaires des forces armées (hors volontaires) est reparti à la hausse en 2016 en atteignant 20 428 départs contre 18 486 en 2015.

Les outils incitatifs d'aide au départ mis en place par la loi de programmation militaire 2014-2019 ont été maintenus, notamment pour accompagner la politique de dépyramidage engagée par le ministère des armées, mais dans des volumes en forte diminution par rapport à 2015. Le pécule modulable d'incitation au départ n'a été attribué en 2016 qu'à 794 militaires contre 963 en 2015 et 1 251 en 2014, tandis que la pension afférente au grade supérieur a été accordée à 318 militaires contre 1 093 en 2015.

Le nombre de militaires ayant eu recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense (ARD) a baissé de 10 % entre 2015 et 2016 pour atteindre 12 874 militaires. Le taux de captation des militaires du rang s'est infléchi à 62 % et explique la majeure partie de la baisse du volume global de militaires recourant à l'ARD.

Le taux de reclassement des anciens militaires de plus de 4 ans de service est de 60 %.

Le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage s'est stabilisé à 13 060 allocataires pour un montant atteignant 127,6 M€, en diminution de 0,8 % par rapport à 2015.

Risques psychosociaux

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 16,8 pour 100 000 militaires, en légère hausse par rapport à 2015 mais correspondant à celui observé dans la population française.

Les cas déclarés de harcèlements moral et sexuel ainsi que d'agression sexuelle, observés via la procédure « événement grave », ont baissé de 16 % pour s'établir à 126 cas. Dans 92 % des cas, il s'agit de violences présumées à l'encontre de militaires féminins.

4 - RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

La complexité du sujet des rémunérations a conduit le Haut Comité à repréciser et clarifier les définitions d'un certain nombre d'indicateurs utiles à sa compréhension (cf. p. 108).

Évolution des indicateurs de rémunération en 2016

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), en 2015 et en 2016, a augmenté de 2,1 %, en euros constants.

Le salaire moyen par tête (SMPT) a diminué de 2,4 % entre 2015 et 2016, en euros constants, traduisant les effets de structure nés, notamment, de l'ampleur des recrutements de militaire du rang dans le courant de l'année 2016 qui a rajeuni la population militaire.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires (ITB-GI-M) a, quant à lui, augmenté de 0,56 % en 2016 par rapport à 2015, poussé notamment par la fin des transpositions aux militaires de la revalorisation de la catégorie C et par la dernière annuité de la transposition de la réforme du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B).

⁵ Ces dispositions sont codifiées aux articles L4126-1 à L4126-10 du code de la défense.

Analyse de la solde annuelle moyenne

En 2016 et en euros courants, la solde annuelle moyenne, nette des prélèvements, d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à 30 125 € contre 30 457 € en 2015 (- 1,1 %). Cette évolution s'explique principalement par les modifications de la structure des effectifs.

Comme les années précédentes, le Haut Comité observe, à grade égal, un différentiel entre les rémunérations nettes moyennes des militaires masculins et celles des militaires féminins, malgré une légère réduction entre 2015 et 2016. Ces écarts, qui ne résultent pas de différences statutaires – la fonction militaire, comme la fonction publique, n'opère pas de distinction selon le sexe – peuvent s'expliquer par une ancienneté moyenne de service des femmes inférieure de l'ordre de 2 ans et par la sous-représentation, en général, du personnel féminin dans les emplois opérationnels.

Solde des militaires et traitement des fonctionnaires civils de l'État

La valeur du point d'indice a augmenté de 0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016. Une deuxième hausse a eu lieu au 1^{er} février 2017. Cette augmentation totale de 1,2 % intervient après une période de gel qui s'est étendue de juillet 2010 à juin 2016. Aucune augmentation n'est prévue en 2018.

Revenu des ménages

Sur la période 2009-2014, l'étude des revenus individuels moyens au sein des couples permet de constater, à l'image des années précédentes, la persistance d'un décalage entre le revenu individuel moyen d'un conjoint de militaire et celui d'un conjoint d'un autre ménage. Celui d'un conjoint d'officier est inférieur de 34,7 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie A et celui d'un conjoint de sous-officier de 31,4 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie B.

Pensions

En 2016, 60,5 % des militaires des armées ayant quitté le service actif (55 % en 2015) n'avaient pas acquis de droit à pension militaire de retraite. 82 % d'entre eux sont des militaires du rang et 15 % des sous-officiers.

5 - ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE**Habillement**

La situation face aux ruptures de stocks s'est améliorée entre 2015 et 2016 mais elle reste marquée par une large insatisfaction des militaires, notamment dans l'armée de l'air.

Alimentation

Les textes et les pratiques des forces armées sont disparates. Ils ne permettent pas, en particulier dans les organismes interarmées, d'assurer la prise en charge des repas de façon équitable.

Environnement personnel et familial

En 2016, 40,1 % des militaires sont célibataires, 38,2 % sont mariés, 12,6 % sont pacsés, 4,3 % vivent en concubinage, 3,7 % sont divorcés et 0,9 % sont veufs.

55 % des militaires sont en couple en 2016 et 4,6 % sont divorcés ou séparés. La part des militaires divorcés ou séparés tend à augmenter depuis 2008 (3,8 %) avec de fortes disparités entre forces armées et services.

Logement

La politique d'aide au logement au ministère de la défense vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des militaires à revenus modestes. Elle se traduit principalement par l'offre de logements locatifs, qu'ils soient domaniaux ou réservés auprès de bailleurs, dont le volume global est en légère décroissance.

En 2016, le parc de logements locatifs du ministère de la défense permet d'attribuer un logement dans 52,9 % des cas où une demande est déposée (52,4 % en 2015). Ce taux est de 66,1 % en Île-de-France (66,9 % en 2015).

73 036 logements sont concédés à des militaires de la gendarmerie par nécessité absolue de service.

Action sociale

Le volume de crédits affectés à l'action sociale baisse depuis cinq ans, passant de 205 M€ (2011) à 127,5 M€ (2016). Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2016, d'environ 356 € par agent contre 525 € en 2011.

Aumôniers militaires

Les aumôniers assurent, au sein des forces armées, le soutien culturel et moral du personnel. Les 4 aumôniers en chef sont placés pour emploi auprès du chef d'état-major des armées. Fin 2016, il y avait 198 aumôniers (- 22 par rapport à l'année 2015) : 116 du culte catholique, 38 du culte musulman, 31 du culte protestant et 13 du culte israélite.

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

1 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES

1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Définitions

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

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

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

Le **plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)**, fixe le maximum d'emplois utilisables dans l'année budgétaire. En 2016, le PMEA défense est de 270 510 ETPT, il était de 268 471 en 2015.

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

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

1.1.1 Ministère de la défense

À la suite des Livres blancs de 2008 et 2013, la loi du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 prévoyait une réduction nette des effectifs du ministère de la défense de 33 675 ETP sur la durée de son exécution.

La loi du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire a modifié sensiblement cette trajectoire en atténuant de 18 750 ETP, dont 7 500 dès 2015, les diminutions initialement prévues sur la période 2014-2019.

Après les attentats de novembre 2015, une nouvelle modification a été apportée. Le Président de la République a décidé en conseil de défense et de sécurité nationale le 6 avril 2016, « de renforcer de 10 000 postes au total au cours des années 2017 à 2019 les effectifs du ministère de la défense prévus dans la loi de programmation militaire, actualisée en juillet 2015 »⁶ au bénéfice, notamment, des unités opérationnelles et de la cyberdéfense, annulant de fait toute nouvelle réduction des effectifs.

⁶ Conseil de défense et de sécurité nationale, communiqué de presse du 6 avril 2016.

Tableau 1 – Évolution des effectifs du ministère de la défense entre 2014 et 2019 (en ETP)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total	Effectifs cibles en 2019
LPM 2014-2019 <i>(loi du 18 décembre 2013)</i>	- 7 881	- 7 500	- 7 397	- 7 397	- 3 500	0	- 33 675	242 279
Trajectoire actualisée 1 <i>(loi du 28 juillet 2015)</i>	- 8 007	0 ⁽¹⁾	2 300	- 2 600	- 2 800	- 3 818	- 14 925	261 161
Trajectoire actualisée 2 <i>(conseil de défense du 6 avril 2016)</i>	- 8 007	0 ⁽¹⁾	2 300	400	200	182	- 4 925	271 161

Sources : LPM 2014-2019 et loi d'actualisation de la LPM 2015-2019.

Champ : personnel civil et militaire du ministère de la défense, hors expérimentation du service militaire volontaire.

(1) Exécution des suppressions prévues et création de postes pour solde nul.

1.1.2 Gendarmerie nationale

Dans la gendarmerie, les effectifs militaires⁷ sont passés de 91 967 ETPT en 2015 à 92 293 ETPT en 2016, notamment du fait de la création d'emplois dans le cadre du plan de lutte anti-terroriste⁸ (PLAT), du plan de lutte contre l'immigration clandestine (PLIC)⁹ et du pacte de sécurité (PDS)¹⁰.

La quasi-totalité des postes créés en 2015 et 2016 par ces plans de renfort concerne des militaires issus majoritairement du corps des sous-officiers de gendarmerie (SOG), dans la mesure où :

- le PLAT prévoit sur trois ans (2015-2017) le recrutement concomitant de 193 SOG, 15 officiers de gendarmerie (OG) et 2 personnels civils ;
- le PLIC prévoit la création de 366 postes de SOG, de 3 OG et d'un agent du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) ;
- le PDS prévoit la création de 1 754 SOG ainsi que 9 OG supplémentaires, en 2016 et 2017.

La loi de finances pour 2017 prévoit une poursuite de la hausse des effectifs militaires de la gendarmerie à hauteur de 2 287 ETPT pour atteindre 94 580 ETPT.

1.1.3 Synthèse des évolutions d'effectifs

En conséquence, en 2016, les forces armées et formations rattachées (hors affaires maritimes) comptent 301 324 militaires en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

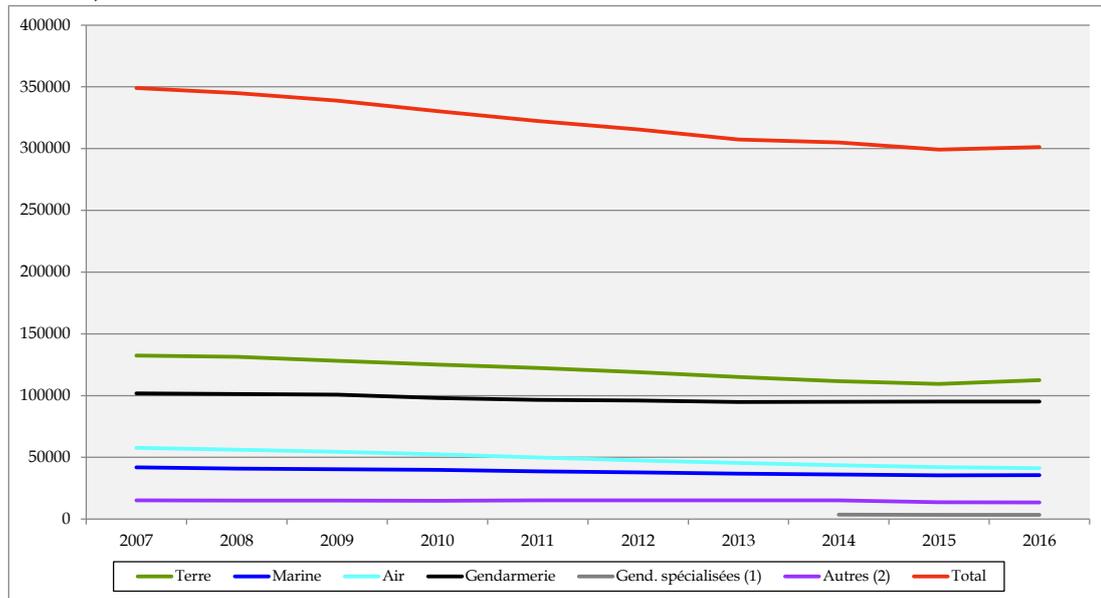
⁷ Source : projet de loi de finances pour 2017, mission « sécurité », programme 152 « gendarmerie nationale ».

⁸ PLAT 1 : avril 2015 et PLAT 2 : novembre 2015.

⁹ Amendement AN n° II-228 du 28 octobre 2015, prévoyant le recrutement de 370 ETP supplémentaires destinés à renforcer les forces de gendarmerie mobile.

¹⁰ Amendement Sénat n° II-256 du 26 novembre 2015 prévoyant la création de 1 763 emplois supplémentaires au sein de la gendarmerie mobile et de la gendarmerie départementale.

Graphique 1 – Évolution des effectifs militaires par force armée de 2007 à 2016 (en ETPT moyens annuels)



Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives. Champ : ensemble du personnel servant sous PMEAD défense et dans la gendarmerie, hors affaires maritimes.

(1) Commandement des forces aériennes de la gendarmerie, gendarmerie des transports aériens, de l'air, de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de sécurité des armements nucléaires.

(2) Service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, postes interarmées.

1.1.4 Réserves

(Cf. § 2 du présent chapitre)

Après l'attentat de Nice du 14 juillet 2016, le Président de République a annoncé la création d'une garde nationale appelée à constituer une « force territoriale bâtie à partir des réserves militaires et de sécurité des ministères de la défense et de l'intérieur¹¹. »

La garde nationale, créée par décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016, est ainsi composée :

- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministre des armées ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale ;
- de la réserve civile de la police nationale.

Son objectif est de réunir 85 000 volontaires dont 40 000 pour le ministère de la défense, 40 000 pour la gendarmerie et 5 000 pour la police.

1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS

1.2.1 Effectifs globaux

En 2016, les 301 324 militaires qui relèvent du ministère de la défense et de la gendarmerie nationale se répartissent selon le tableau ci-dessous.

¹¹ Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.

Tableau 2 – Situation des effectifs militaires en 2016, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total	%
Terre	13 701	37 855	60 395	551	112 502	37,3 %
Marine	4 492	23 328	6 870	862	35 552	11,8 %
Air	6 299	24 416	10 381	64	41 160	13,7 %
Gendarmerie	6 672	76 096	0	12 426	95 194	31,6 %
Gendarmeries spécialisées⁽¹⁾	261	2 476	0	683	3 420	1,1 %
Autres⁽²⁾	7 765	4 693	859	179	13 496	4,5 %
TOTAL	39 190	168 864 ⁽³⁾	78 505	14 765	301 324	
%	13,0 %	56,0 %	26,1 %	4,9 %		

Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.
Champ : ensemble du personnel servant sous PMEAs défense et dans la gendarmerie, hors affaires maritimes.

(1) Commandement des forces aériennes de la gendarmerie, gendarmerie des transports aériens, de l'air, de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de sécurité des armements nucléaires.

(2) Service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, postes interarmées.

(3) Parmi les 168 864 sous-officiers, 47 % sont employés par la gendarmerie.

En complément des effectifs militaires, le ministère de la défense compte 60 337 civils de la défense, soit 23 % de ses effectifs totaux. 3 821 civils travaillent au profit de la gendarmerie, soit près de 4 % de ses effectifs.

Tableau 3 – Effectifs du personnel civil et taux de civilianisation des forces armées en 2016

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres ⁽¹⁾	Total
Effectifs	8 058	2 744	5 079	3 821	44 456	64 158
Taux⁽²⁾	6,7 %	7,2 %	11,0 %	3,9 %	76,7 %	17,6 %

Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie.

Champ : ensemble du personnel civil.

(1) SSA, DGA, SEA, services et directions interarmées.

(2) 11 % du personnel de l'armée de l'air est un personnel civil. Elle compte 5 079 personnels civils et 41 160 aviateurs.

1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées¹²

Dans ses 8^e et 9^e rapports thématiques, le Haut Comité a recommandé de porter une attention particulière au personnel militaire en service dans les organismes interarmées. Il identifie l'éloignement du militaire de son armée d'origine comme un facteur de risque pouvant fragiliser la fidélisation.

Au 31 décembre 2016, 38 149 militaires – soit 13,4 % des effectifs militaires – dont 8 875 femmes servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est bien supérieur à celui constaté en fin d'année 2014 (30 236, 10,6 % des effectifs) et 2015 (31 828 militaires, 11,3 %). Dans ces organismes, 19 % du personnel sont des officiers, 54 % des sous-officiers et 27 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 23 %, alors que le taux de féminisation global est de 15,9 %.

12 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et 1 % hors métropole.

En métropole, l'armée de terre contribue pour 17 % (19 315) de ses effectifs (11 % en 2015), l'armée de l'air pour 23 % (9 585) de ses effectifs (25 % en 2015) et la marine pour 13 % (4 582) de son personnel militaire (15 % en 2015).

¹² D'après l'instruction n° 21340/DEF/CAB du 4 juin 1996 relative aux principes d'organisation des organismes interarmées (OIA) et à vocation interarmées, un OIA est un organisme « dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien ; dont le personnel provient au moins de deux armées, directions ou services de soutien et qui n'est pas rattaché organiquement à une armée, ou un service de soutien ».

Tableau 4 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2016

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	3 463	9 726	6 126	19 315	17 %
Marine	745	3 396	441	4 582	13 %
Air	1 451	5 410	2 724	9 585	23 %
Gendarmerie	3	29	2	34	n.s. ⁽¹⁾
SSA	45	12	0	57	4 %
SEA	7	0	0	7	
DGA	130	0	0	130	
SCA	375	0	0	375	
Total	6 219	18 573	9 293	34 085	

Source : réponses des forces armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées et services, BOP d'armée ou de formation rattachée.

(1) Non significatif.

1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

Sur les 851 militaires affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2016, plus de 60 % sont des officiers (522) et près de 40 % sont des sous-officiers (328). Ils étaient une centaine de plus en 2015 et près de 1 100 entre 2012 et 2014. Le nombre de militaires du rang n'est pas significatif.

14 % des militaires en service dans ces organisations sont des femmes.

Les postes internationaux, requérant des qualifications linguistiques de haut niveau, concernent principalement des officiers et exigent le maintien d'un vivier significatif de militaires susceptibles de les tenir en cours de carrière.

Tableau 5 - Militaires en service dans des organisations internationales au 31 décembre 2016

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
UE	61	38	0	99
OTAN	449	289	1	739
ONU	12	1	0	13
Total	522	328	1	851

Source : réponses des forces armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

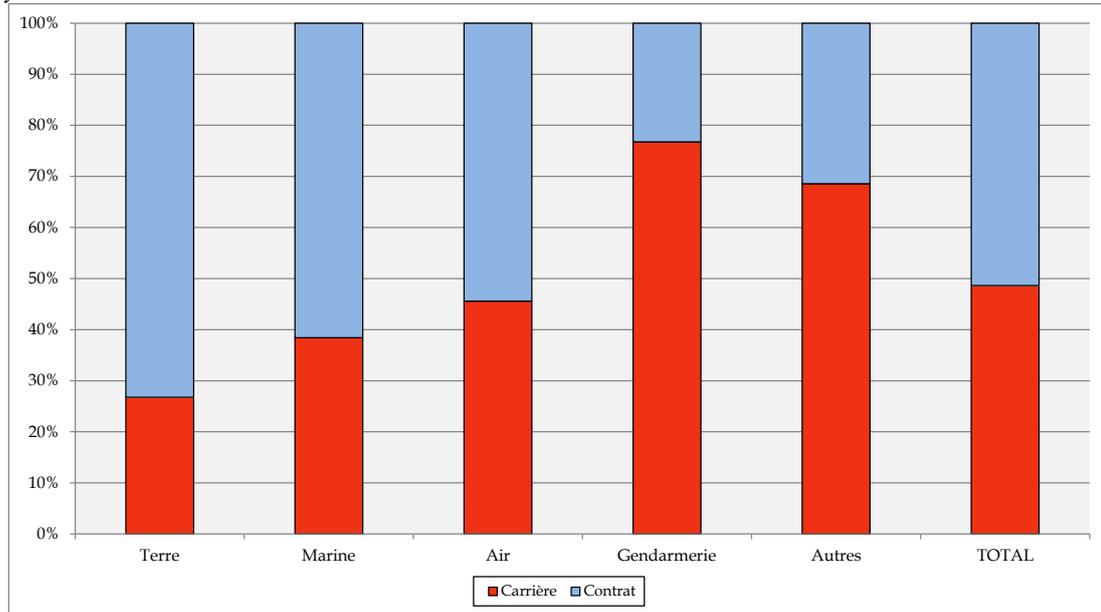
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires).

1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT

1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent le plus fort taux de personnel sous contrat. En 2016, 153 058 militaires des forces armées et formations rattachées servent dans cette situation, ce qui représente 51,4 % de l'ensemble du personnel militaire (50,7 % en 2015). Hors gendarmerie, le nombre de militaires sous contrat est, en 2016, de 130 937, soit 64,6 % des effectifs (63,5 % en 2014).

Graphique 2 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2016



Sources : Bilan social 2016 du ministère de la défense - ministère de l'intérieur, DGGN.

Champ : tous militaires sous PMEA, excepté le contrôle général des armées et la justice militaire, ainsi que les militaires de la gendarmerie, en ETPT.

Autres = SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SID, SGA, SCA, SIMu, DICOd, DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc. (9 255 militaires de carrière).

Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les armées que dans la gendarmerie, et par une structure hiérarchique fortement pyramidée.

Les militaires servant sous contrat ne bénéficient que de contrats à durée déterminée, mais ils sont régis par le même statut général que les militaires de carrière.

En dix ans et sur le périmètre des armées, la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, est restée stable dans l'ensemble, celle des officiers sous contrat (OSC) étant la plus variable avec 27 % en 2009, 26 % en 2012 et 28 % en 2014. Elle est de 24,6 % en 2016.

Graphique 3 - Évolution du taux de personnel sous contrat par catégorie, hors gendarmerie, de 2007 à 2016



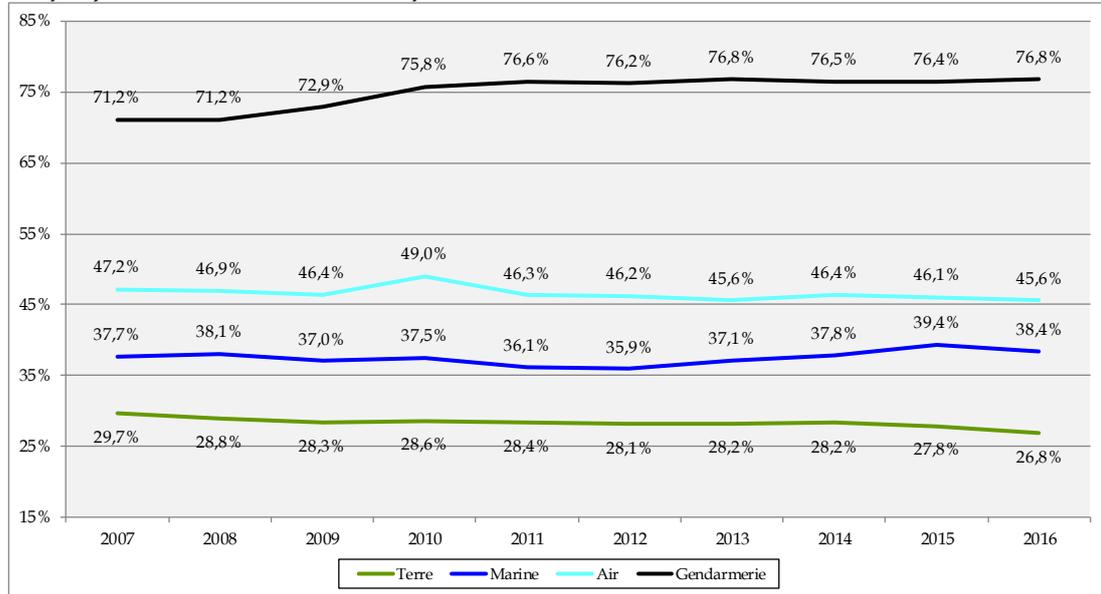
Source : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives.

Champ : tous militaires sauf militaires de la gendarmerie.

Le taux de personnel de carrière diffère fortement selon les forces armées. En 2016, il est de 27 % dans l'armée de terre, 38 % dans la marine, 46 % dans l'armée de l'air et 77 % dans la gendarmerie.

Depuis 2012, ce taux est stable dans la gendarmerie et l'armée de l'air. Il augmente légèrement dans la marine et décroît dans l'armée de terre.

Graphique 4 - Évolution du taux de personnel de carrière de 2007 à 2016



Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives - ministère de l'intérieur, DGGN.
Champ : tous militaires.

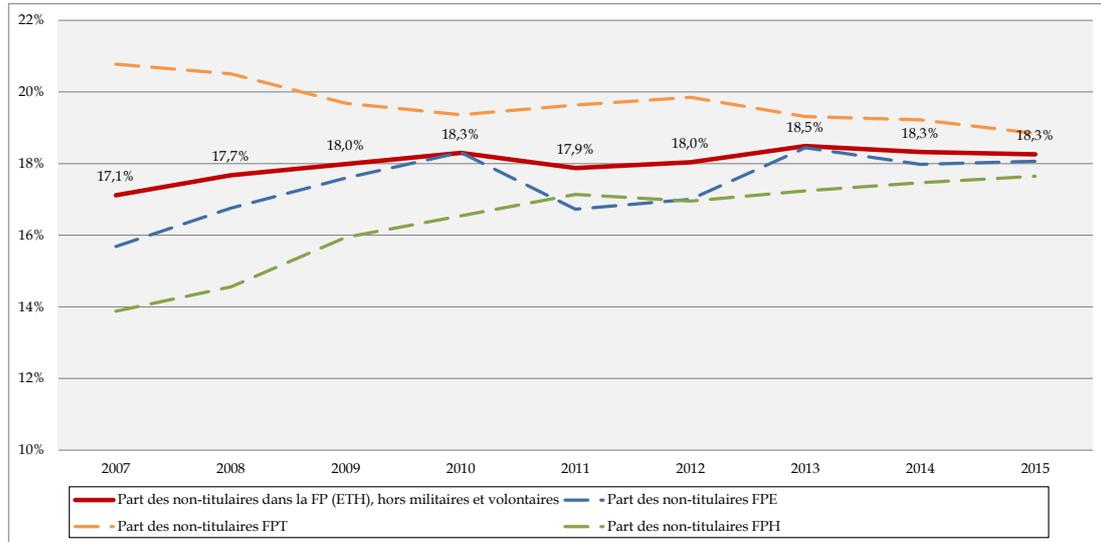
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des non-titulaires dans les effectifs est passée en moyenne de 17,1 % à 18,3 % entre 2007 et 2015, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2014 et 2015, elle est restée stable (18,3 %). En dix ans, le nombre de non-titulaires a augmenté de près de 21 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 6,2 % sur la période.

Dans la seule fonction publique de l'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 15,7 % en 2007 à 18,1 % en 2015.

Graphique 5 - Évolution de la part des agents non-titulaires au sein de la fonction publique (hors militaires et volontaires)



Sources : DGAFP, *Faits et chiffres*, éditions successives. Traitement Haut Comité.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger), hors militaires et volontaires. Au 31 décembre de l'année.

1.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Avertissement

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

Les corps de catégorie A sont prépondérants dans la fonction publique de l'État en raison de l'importance des effectifs des corps enseignants¹³. Cette proportion est beaucoup plus faible dans les deux autres fonctions publiques ainsi que dans la fonction militaire.

En 2015, 61,3 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A contre seulement 12,7 % des militaires¹⁴.

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

¹³ À partir de 1990, le corps des professeurs des écoles est classé en catégorie A. 98,3 % des enseignants et chercheurs appartiennent à la catégorie A en 2014.

¹⁴ DGAFP, *Faits et chiffres* 2015, p. 17.

Tableau 6 - Évolution de la répartition des effectifs par catégorie (en %), au 31 décembre

	Catégorie A ou assimilés				Catégorie B ou assimilés				Catégorie C ou assimilés			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Militaires	13,0	13,0	12,7	12,7	54,3	54,2	54,6	54,6	32,7	32,8	32,8	32,8
Agents civils												
<i>fonction publique de l'État (FPE)</i>	60,8	61,5	61,3	61,3	20,9	20,7	20,5	19,9	18,3	17,8	18,2	17,7
<i>fonction publique territoriale (FPT)</i>	9,2	9,5	9,5	9,6	13,6	14,2	14,4	14,4	77,1	76,2	76,1	75,2
<i>fonction publique hospitalière (FPH)</i>	30,2	31,0	31,7	32,3	20,4	20,1	19,8	19,5	49,4	48,9	48,5	48,2

Sources : DGAFP, Faits et chiffres éditions 2014 à 2016 (figure V 1-8) – FGE, Colter, DADS, SIASP, INSEE, enquête statistique annuelle des établissements (SAE).

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. Métropole et DOM, hors COM et étranger.

Nota : en 2015, 1,2 % des agents de la FPE et 0,8 % des agents de la FPT sont classés en « catégorie indéterminée ».

De 2014 à 2015, la part des agents de catégorie C diminue dans la fonction publique de l'État, passant de 18,2 % à 17,7 %.

Sur la même période, la proportion d'agents de catégorie B de la fonction publique de l'État décroît de 0,6 point. Celle des agents de catégorie A reste stable à 61,3 %.

S'agissant des armées, les parts de militaires assimilés aux agents des catégories A, B et C sont stables. En 2015, elles comptent près de 13 % d'officiers, 55 % de sous-officiers et 33 % de militaires du rang.

1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE

1.5.1 Âge moyen

Hors gendarmerie, la moyenne d'âge du personnel militaire des forces armées s'accroît progressivement entre 2012 et 2015, passant de 32,9 à 33,5 ans pour les hommes et de 31,9 à 33,1 ans pour les femmes. En 2016, les effets combinés du dépyramidage et des recrutements de militaires du rang font baisser la moyenne d'âge de 0,2 an.

La moyenne d'âge au sein de la gendarmerie diminue. Pour le personnel masculin de la gendarmerie, la moyenne d'âge, plus élevée que dans les armées et services, s'établit à 37,8 ans. Suivant une légère évolution à la hausse entre 2012 et 2015, celle des femmes de la gendarmerie se stabilise en 2016 à 31,8 ans.

Tableau 7 - Évolution de la moyenne d'âge du personnel militaire (en année)

		Hommes	Femmes	Moyenne
Armées et Services	2012	32,9	31,9	32,7
	2013	33,2	32,3	33,0
	2014	33,3	33,2	33,2
	2015	33,5	33,1	33,4
	2016	33,2	33,1	33,2
Gendarmerie	2012	38,1	30,4	36,1
	2013	38,1	31,2	37,0
	2014	38,1	31,4	37,0
	2015	38,2	31,8	37,1
	2016	37,8	31,8	36,1

Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives et réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires.

Les agents de la fonction publique, plus âgés de trois ans que ceux du secteur privé, sont aussi, en moyenne, plus âgés que les militaires de l'ordre de dix ans.

Tableau 8 - Comparaison des moyennes d'âge avec la fonction publique de l'État (en année)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Militaires y compris volontaires	33,7	32,6	34,0	34,2	34,3	34,4
Agents civils de la fonction publique de l'État	42,4	42,9	43,2	43,3	43,4	43,6

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (Figure 2.5-1).

Champ : emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires de contrats aidés.

1.5.2 Ancienneté moyenne de service

Les effets du recul des limites d'âge de départ à la retraite ont été observés sur la période 2012-2015 avec un accroissement de l'ancienneté en service du personnel militaire (hors gendarmerie) de 0,6 an.

Les effets cumulés du dépyramidage des effectifs et des recrutements de militaires du rang expliquent pour partie le recul de 0,9 an en 2016 dans les armées et les services.

Entre 2015 et 2016, l'ancienneté de service moyenne des militaires masculins est ainsi passée de 12,7 à 11,7 ans, celle des femmes de 11,5 à 11 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de service moyenne, stabilisée autour de 15,8 ans en 2014 et 2015, retrouve son point bas de 2013 (15,3 ans).

Tableau 9 - Évolution de l'ancienneté moyenne de service du personnel militaire (en année)

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Marine, Air, Services	2012	12,2	10,3	11,9
	2013	12,4	10,8	12,1
	2014	12,5	11,1	12,3
	2015	12,7	11,5	12,5
	2016	11,7	11,0	11,6
Gendarmerie	2012	17,1	8,2	15,7
	2013	17,3	8,8	15,3
	2014	17,1	9,1	15,8
	2015	17,1	9,5	15,8
	2016	16,6	9,5	15,3

Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives et réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine, des services et de la gendarmerie, hors volontaires.

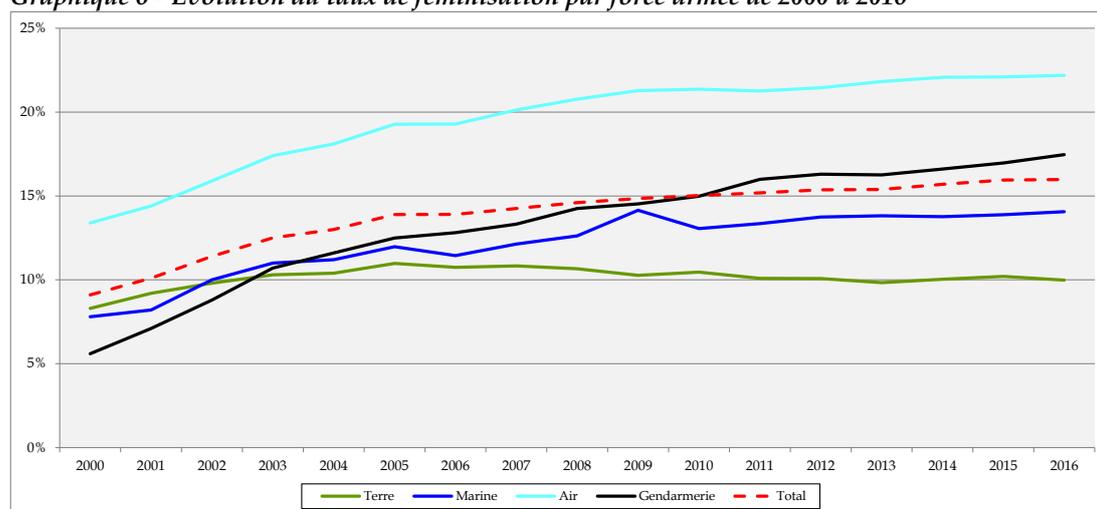
1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7^e rapport¹⁵ du HCECM (2013). Après une forte augmentation au début des années 2000, le taux de féminisation, porté par la féminisation de la gendarmerie, évolue faiblement à la hausse depuis 2007. En 2015 et 2016, il se stabilise autour de 15,9 % des effectifs contre 15,7 % en 2014, 15,4 % en 2012 et 2013 et 15,2 % en 2011.

Depuis 2000, le taux de féminisation de la gendarmerie connaît une augmentation constante (+ 11,9 points en 16 ans). Il s'établit autour de 17,5 % en 2016.

Depuis 2013, la progression de la féminisation est lente et continue dans l'armée de l'air (+ 0,4 point) et la marine (+ 0,2 point), tandis qu'elle est stable dans l'armée de terre (+ 0,1 point) en raison des recrutements peu féminisés de militaires du rang et de volontaires¹⁶.

Le service de santé des armées se distingue des armées par un taux de féminisation élevé, qui atteint 58,8 %¹⁶ en 2016 (58,2 % en 2015).

Graphique 6 - Évolution du taux de féminisation par force armée de 2000 à 2016

Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2000 à 2016. Ministère de l'intérieur : DGGN.

Champ : ensemble des femmes militaires des forces armées.

¹⁵ HCECM, 7^e rapport thématique, *Les femmes dans les forces armées françaises*, juin 2013.

¹⁶ DRH-MD, *Tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2016*, décembre 2016.

Sur le seul périmètre du ministère de la défense¹⁷, la catégorie des volontaires reste la plus féminisée en 2016 avec un taux de 26,9 %.

Concernant les corps d'officier et de sous-officier, les taux de féminisation continuent à croître légèrement en 2016, atteignant respectivement 14,8 % et 17,3 % contre 14,6 % et 17,2 % en 2015.

En revanche, pour la huitième année consécutive, le taux de féminisation des militaires du rang diminue pour s'établir à 12,6 % contre 12,7 % en 2015 et 13,2 % en 2014. Il était de 14,4 % en 2008.

L'âge moyen d'accès aux différents grades et aux responsabilités est en général moins élevé pour les officiers féminins que pour les officiers masculins. Ces données sont toutefois à prendre avec précaution en raison du nombre encore faible de femmes concernées.

Tableau 10 - Âge moyen d'accès aux responsabilités en 2016

	Commandant d'unité élémentaire ⁽²⁾		Commandant de formation administrative ⁽²⁾	
	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
Terre	36 ans 10 mois	34 ans	45 ans 6 mois	42 ans 11 mois
Marine	36 ans	34 ans	43 ans	39 ans
Air	42 ans 1 mois	40 ans 6 mois	47 ans	-
Gendarmerie⁽¹⁾	42 ans 11 mois	36 ans 9 mois	46 ans 1 mois	46 ans 7 mois

Source : réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers des forces armées en situation de commandement.

(1) Changement de logiciel, données non comparables à celles de l'année 2015.

(2) Niveaux 2 et 3 pour la marine.

En comparaison, la fonction publique se caractérise par une population fortement féminisée.

En 2015, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 55 % de femmes contre 46 % dans le secteur privé.

Tableau 11 - Évolution du taux de féminisation, par catégorie, dans la fonction publique et le secteur privé de 2013 à 2015 (au 31 décembre) - en %

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
FPE	60,9	61,2	61,7	42,4	41,7	41,4	51,2	52,8	52,9	54,4	54,7	55,0
FPT	61,0	61,2	61,8	63,1	63,4	63,2	60,4	60,7	60,8	60,9	61,2	61,3
FPH	73,2	73,5	73,9	83,0	82,8	82,7	77,8	78,0	78,1	77,4	77,5	77,6
Secteur privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44,3	46,0	46,0

Source : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.4-1, 2016, p. 353.

Champ : emplois principaux, tous statuts, France entière.

1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS

L'enquête Emploi de l'INSEE 2013-2015 montre que 31,7 % des militaires sont diplômés de l'enseignement supérieur et près de 41 % détiennent un baccalauréat de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

Par ailleurs, selon les données transmises au Haut Comité par les forces armées, on observe qu'il existe une forte disparité de niveau de qualification détenu, en fonction de la catégorie de personnel ou de la force armée considérée. Les militaires de l'armée de terre, dont la proportion de militaires du rang est importante, sont globalement moins diplômés que ceux des autres forces armées : 12 % détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur, 37 % le baccalauréat, 39 % un CAP-BEP et 11 % n'ont aucun diplôme.

¹⁷ DRH-MD, Tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2016, décembre 2016.

Tableau 12 - Diplômes détenus par les militaires des forces armées en 2015

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Enseignement supérieur long	51,9 %	6,1 %	5,1 %	12,8 %
Enseignement supérieur court	18,6 %	23,7 %	5,6 %	18,9 %
Baccalauréat	21,6 %	46,4 %	38,3 %	40,9 %
CAP-BEP	5,4 %	13,8 %	28,7 %	15,8 %
Sans diplôme	2,5 %	10,0 %	22,3 %	11,6 %

Source : INSEE, Enquête Emploi 2013-2015.

Champ : tous militaires, France métropolitaine.

La part des officiers et sous-officiers diplômés de l'enseignement supérieur est inférieure à celle observable parmi les fonctionnaires de catégories A et B de la fonction publique de l'État : cette situation illustre, notamment, l'ampleur de la promotion interne au sein des forces armées (cf. partie 3).

On note enfin que la proportion de militaires ne détenant aucun diplôme ou disposant d'un niveau scolaire inférieur au baccalauréat est sensiblement inférieure (- 6,9 points) à celle observée parmi les autres agents publics.

Tableau 13 - Diplômes détenus par les agents de la fonction publique de l'État en 2015

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Enseignement supérieur long	83,6 %	28,1 %	7,6 %	34,3 %
Enseignement supérieur court	8,6 %	22,7 %	10,1 %	10,9 %
Baccalauréat	5,3 %	27,0 %	28,0 %	20,5 %
CAP-BEP	1,5 %	13,0 %	30,1 %	19,1 %
Sans diplôme	1,0 %	9,1 %	24,2 %	15,2 %

Source : INSEE, Enquête Emploi 2013-2015.

Champ : France métropolitaine.

2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

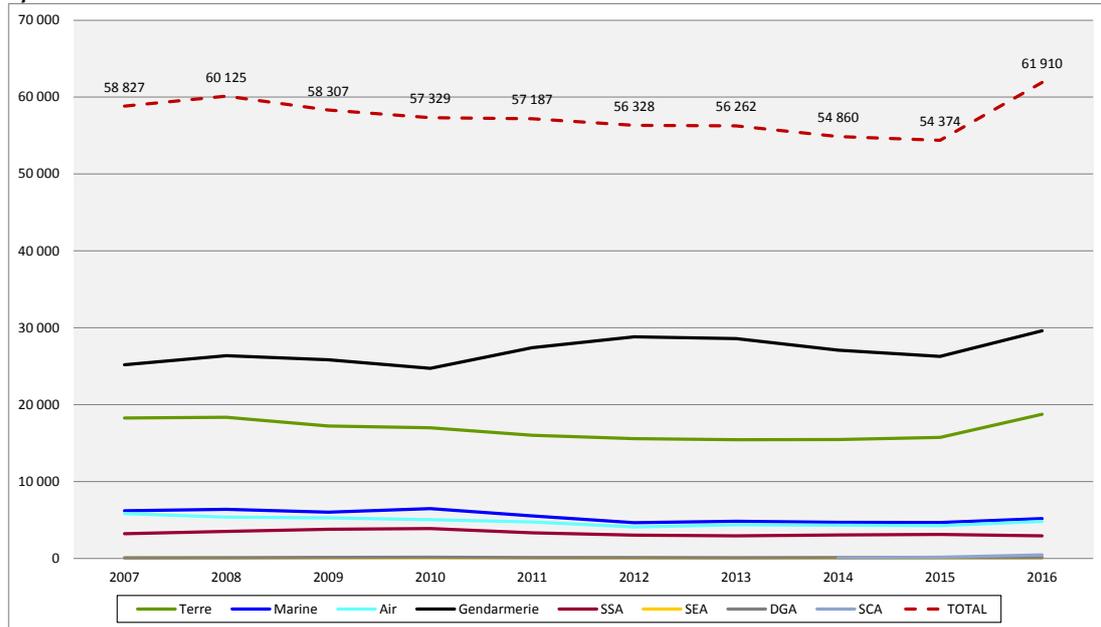
Source : Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM).

La réserve militaire est composée de la réserve citoyenne de défense et de sécurité¹⁸, dont la mission est de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil, et de la réserve opérationnelle, qui peut être amenée à servir en opérations extérieures ou sur le territoire national.

La réserve opérationnelle est elle-même constituée de la réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi, regroupant des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) et la réserve opérationnelle de deuxième niveau ou de disponibilité qui se compose d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service.

¹⁸ Nouvelle appellation depuis 2016 pour éviter la confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale.

Graphique 7 - Évolution, par force armée et formation rattachée, des effectifs de la réserve opérationnelle de 2007 à 2016



Source : CSRM.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées et services.

Créée en 2016, la garde nationale repose sur la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministère de la défense, de la réserve opérationnelle de la gendarmerie et de la réserve civile de la police.

Afin d'administrer, attirer et fidéliser les volontaires de la garde nationale, plusieurs dispositifs ont été mis en place en début d'année 2017¹⁹ et ont renouvelé l'attractivité des réserves.

Entre 2014 et 2015, les effectifs de réservistes des armées ont peu progressé. Les efforts en recrutement destinés à soulager les militaires engagés dans l'opération Sentinelle sont visibles en 2016.

61 910 réservistes dont 20 % de femmes servent au profit des armées (28 747), des services (3 556) et de la gendarmerie (29 607). Ils étaient 56 262 en 2013, 54 860 en 2014 et 54 374 en 2015.

Au 31 décembre 2016, la garde nationale est forte de 65 826 volontaires, dont 61 910 militaires et 3 916 réservistes civiles de la police nationale.

¹⁹ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 55 et 56.

Tableau 14 - Évolution des effectifs dans la réserve opérationnelle, par catégorie, de 2012 à 2016

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA	Total
Officiers	2012	4 327	1 379	1 109	1 821	1 870	22	108	-	10 636
	2013	4 001	1 329	1 140	1 830	1 789	28	85	-	10 202
	2014	3 937	1 360	1 144	1 753	1 828	26	111	76	10 235
	2015	39 603	1 358	1 165	1 668	1 858	31	101	160	10 301
	2016	4 157	1 522	1 236	1 786	1 554	33	95	446	10 829
Sous-officiers	2012	4 610	1 998	1 869	11 193	1 068	31	-	-	20 769
	2013	4 393	2 172	1 910	11 964	1 081	29	-	-	21 549
	2014	4 338	2 187	1 832	11 788	1 179	27	-	-	21 351
	2015	4 530	2 107	1 737	11 384	1 221	30	-	-	21 009
	2016	4 788	2 219	1 863	12 661	1 347	33	-	1	22 912
Militaires du rang	2012	6 645	1 274	1 103	15 796	96	9	-	-	24 923
	2013	7 031	1 326	1 306	14 788	51	9	-	-	24 511
	2014	7 178	1 149	1 348	13 534	49	16	-	-	23 274
	2015	7 244	1 206	1 337	13 222	39	16	-	-	23 064
	2016	9 806	1 440	1 716	15 160	26	21	-	-	28 169

Source : CSRM.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées et services.

Les périodes d'activité effectuées au titre d'un ESR sont théoriquement de 30 jours par année civile. En fonction des besoins, le code de la défense autorise des dépassements pouvant aller jusqu'à 210 jours pour des emplois présentant un intérêt national ou international.

En 2016, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 30,1 journées d'activité (24,7 en 2015, 24,4 en 2014).

Les officiers et les sous-officiers de la réserve opérationnelle de l'armée de terre, de l'armée de l'air et du service des essences des armées ainsi que les officiers mariniers et sous-officiers de gendarmerie dépassent la norme des 30 journées d'activité.

La hausse de l'activité des réservistes opérationnels résulte du soutien apporté aux militaires d'active dans les missions de protection du territoire national et de la population dont l'intensité a crû après les attentats.

Le Haut Comité a rendu compte du rythme soutenu de l'activité des militaires engagés dans ces opérations dans son 10^e rapport²⁰.

²⁰ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016, p. 21 et s.

Tableau 15 - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels entre 2012 et 2016 (en jours/homme)

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA
Officiers	2012	27,9	22,0	19,7	18,8	18,1	31,0	7,4	-
	2013	29,0	23,3	23,7	14,2	17,1	26,3	10,0	-
	2014	29,4	22,8	29,5	14,8	19,5	37,3	12,9	33,4
	2015	33,0	26,0	27,0	16,7	20,1	37,0	12,8	23,1
	2016	40,0	29,0	34,8	23,2	21,0	50,0	15,6	30,0
Sous-officiers	2012	27,9	25,0	19,0	22,8	16,5	30,0	-	-
	2013	30,5	26,6	22,9	16,0	17,8	39,3	-	-
	2014	31,4	25,5	28,1	19,8	20,6	39,2	-	-
	2015	37,0	30,0	26,1	25,1	20,9	31,0	-	-
	2016	44,0	37,0	33,3	35,2	23,0	36,0	-	-
Militaires du rang ou volontaires (gendarmerie)	2012	17,5	19,0	11,9	15,1	6,9	12,0	-	-
	2013	18,5	21,1	14,8	14,4	10,4	9,2	-	-
	2014	17,6	17,9	20,0	15,5	6,9	20,1	-	-
	2015	24,0	20,0	13,0	17,1	7,2	14,0	-	-
	2016	28,0	21,0	21,4	19,8	12,0	12,0	-	-

Source : CSRM.

Commentaire : le taux d'activité par an et par réserviste = nombre total de jours d'activité effectués par rapport au nombre total de réservistes sous contrat. Le nombre de jours d'activité effectués = nombre de jours d'activité effectués réellement et finalisés, exceptés les alertes « guépard » et les reprises d'activité.

3 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

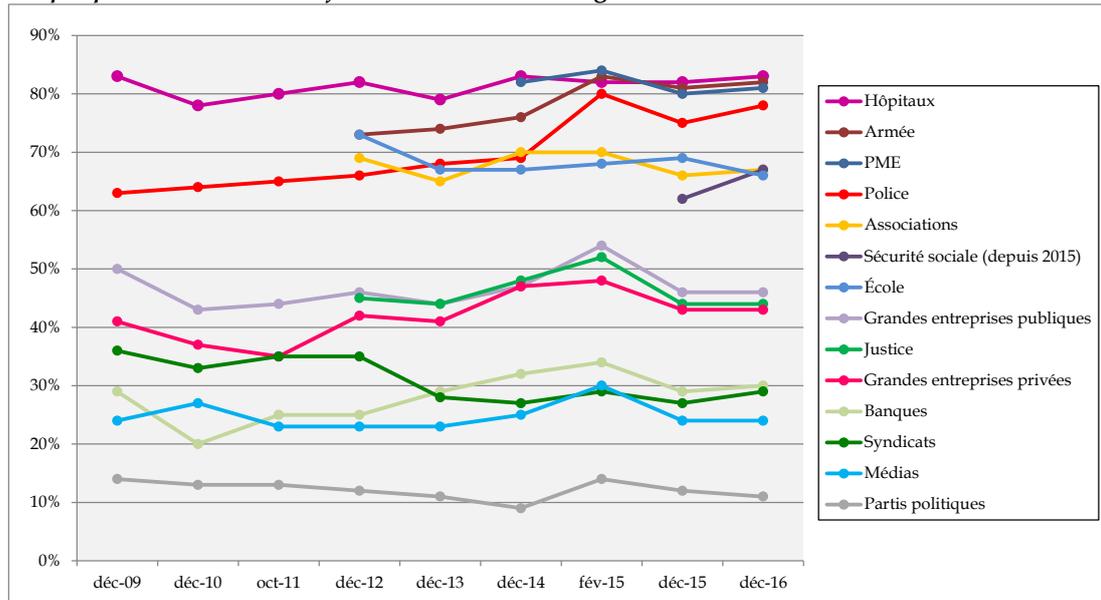
Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11^e rapport thématique²¹, la façon dont les forces armées sont perçues dans l'opinion n'est pas sans conséquence sur l'attractivité des forces armées. Tout en étant conscient des limites d'interprétation des sondages, le Haut Comité est attaché à l'observation, dans la durée, des tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF)²² de janvier 2017 montre que les forces armées bénéficient d'un niveau élevé de confiance auprès des Français (23 % « très confiance » et 59 % « confiance »).

Le haut niveau de confiance envers les forces de sécurité (armées et police), constaté après les attentats de janvier 2015, se maintient en 2016.

²¹ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 29 et s.

²² Le centre de recherche politique de Sciences Po, connu sous son ancien nom « CEVIPOF » est une unité de recherche qui publie depuis 2009 le baromètre de la confiance politique.

Graphique 8 - Niveau de confiance dans certaines organisations

Source : CEVIPOF, février 2015, vague 6 bis, pp. 27 et 28, janvier 2016, vague 7, pp. 29 et 30, janvier 2017, vague 8, pp. 27 et 28.

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

Le baromètre externe DICO-D-BVA de juin 2016 confirme le niveau très élevé de la perception positive²³ des forces armées par les Français. Il est de 96 % pour l'armée de l'air, 96 % pour la marine et 92 % pour l'armée de terre.

Le sondage Ifop/Essor témoigne, en 2016, d'une perception tout aussi positive de la gendarmerie parmi les Français (88 %).

4 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE

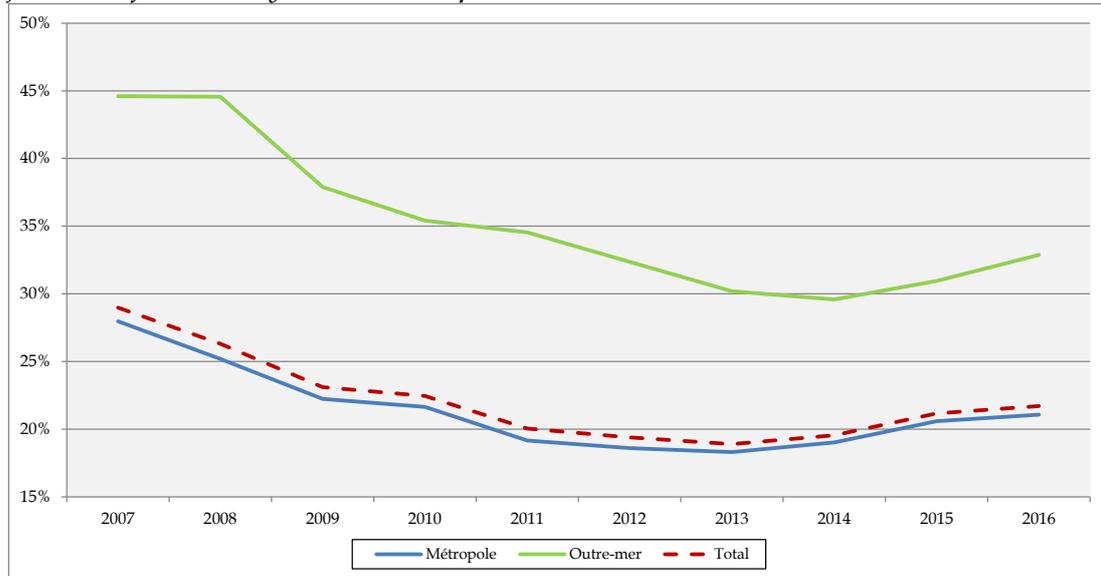
La journée défense et citoyenneté (JDC) donne notamment à chaque jeune Français une information sur les parcours professionnels dans les forces armées.

En 2016, au terme de cette étape du parcours citoyen, 166 874 jeunes sur les 774 785 qui y ont participé, soit 22 %, ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières de la défense.

Si de 2007 à 2013, il avait été constaté une baisse continue de l'intérêt des jeunes Français pour les métiers de la défense, il remonte sensiblement depuis la mise en place de la JDC rénovée en 2014 et les attentats de 2015.

²³ Les chiffres dressent le bilan des opinions hors « ne se prononce pas ».

Graphique 9 – Évolution de l'intérêt des jeunes Français pour la défense parmi les participants aux journées défense et citoyenneté en métropole et outre-mer



Source : direction du service national, rapport annuel d'activités, questionnaire d'évaluation « à froid » réalisé par la DICOd auprès d'un échantillon de jeunes représentatifs ayant effectué la JDC entre six mois et un an.

Champs : jeunes présents aux JDC en métropole et outre-mer et intéressés par un complément d'information ou un engagement dans les forces armées.

Lecture : en 2016, 22 % des participants aux JDC en métropole et outre-mer ont manifesté un intérêt pour la défense.

Ces résultats sont confirmés par l'enquête « les jeunes et la Défense » réalisée par la DICOd début 2016.

45 % des 15-29 ans interrogés se disent prêts à consacrer du temps à la Défense (dont 9 % de manière certaine) et 39 % déclarent qu'ils pourraient travailler dans les armées.

5 MESURE DU MORAL

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur produit par le ministère de la défense portant sur plusieurs domaines qui concourent à la condition militaire.

Si le recueil des données et le calcul de l'indicateur de mesure du moral (I2M) sont, par nature, complexes, l'I2M est un outil primordial pour appréhender par armée, service et catégorie hiérarchique le degré de satisfaction des militaires ainsi que son évolution dans le temps²⁴.

Pour le deuxième semestre 2016, ce sont les aspects liés aux conditions de travail²⁵ qui donnent le plus satisfaction, ainsi que l'affectation géographique (domaine « conditions de vie ») et la notation (domaine « parcours professionnels »).

Les relations humaines, l'intérêt et l'utilité des missions confiées ainsi que l'adhésion aux valeurs et la fierté d'appartenance aux armées sont perçus par tous comme étant particulièrement positifs.

En revanche, les conditions de vie dont le logement, l'hébergement, le niveau des rémunérations et la conciliation vie privée-vie professionnelle sont sources d'insatisfaction. Le manque de moyens humains et les questions liées aux parcours professionnels influent aussi négativement sur le moral des militaires, en particulier parmi les officiers et les sous-officiers.

²⁴ Les populations interrogées dans le cadre de l'I2M étant différentes d'un semestre à l'autre, il convient de rester prudent dans les comparaisons. Une tendance ministérielle peut toutefois être dégagée.

²⁵ Les conditions de travail comprennent : l'alimentation au travail, les moyens matériels, les moyens humains (effectifs, qualifications, motivation, présence), la charge de travail, la disponibilité, l'efficacité de l'unité (préparation à la mission, atteinte des objectifs), l'utilité du travail, les responsabilités exercées, l'intérêt du travail, les conditions physiques de travail (nuisances, hygiène, pénibilité), la cohésion au sein de l'unité (ambiance, solidarité), les relations avec les supérieurs et la reconnaissance du travail.

Tableau 16 - Motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2016, par armée et par catégorie

		Motifs de satisfaction	Motifs d'insatisfaction
Terre	Officiers	Relations avec les subordonnés, adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance, responsabilités	Logement, moyens humains, hébergement
	Sous-officiers	Relations avec les subordonnés, responsabilités, intérêt du travail	Rémunération, logement, moyens humains
	Militaires du rang	Relations avec les subordonnés, adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance, notation	Rémunération, logement, conciliation vie privée-vie professionnelle
Marine	Officiers	Relations avec les subordonnés, responsabilités, affectation géographique	Logement, hébergement, progression professionnelle
	Officiers-mariniers	Relations avec les subordonnés, affectation géographique, responsabilités	Logement, progression professionnelle, hébergement
	Équipages	Affectation géographique, relations avec les supérieurs, relations avec les subordonnés	Logement, hébergement, rémunération
Air	Officiers	Relations avec les subordonnés, utilité du travail, intérêt du travail	Logement, moyens humains, charge de travail
	Sous-officiers	Relation avec les subordonnés, utilité du travail, intérêt du travail	Moyens humains, logement, possibilité de reconversion
	Militaires du rang	Utilité du travail, intérêt du travail, relations avec les subordonnés	Logement, rémunération, hébergement

Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2016.

Champ : échantillon représentatif de militaires des armées interrogé dans le cadre de l'I2M. Motifs de satisfaction et d'insatisfaction les plus couramment cités parmi les 32 items, indépendamment de leur influence sur le moral.

Légende : items bleu = conditions de travail ; vert = conditions de vie ; orange = parcours professionnel.

6 DURÉE MOYENNE DU PREMIER CONTRAT

La fidélisation de la ressource humaine, notamment des militaires du rang, est l'un des objectifs majeurs poursuivis par les forces armées. Cette question est encore plus sensible depuis la fin des déflations d'effectifs décidée en 2015.

En 2016, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 4 ans 6 mois dans l'armée de terre et 4 ans 10 mois dans l'armée de l'air. La durée du premier contrat des équipages de la marine est de 2 ans 8 mois.

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

Tableau 17 - Évolution de la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Terre	4 ans 9 mois	4 ans 8 mois	4 ans 7 mois	4 ans 6 mois	4 ans 6 mois

Source : DRH-AT.

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

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

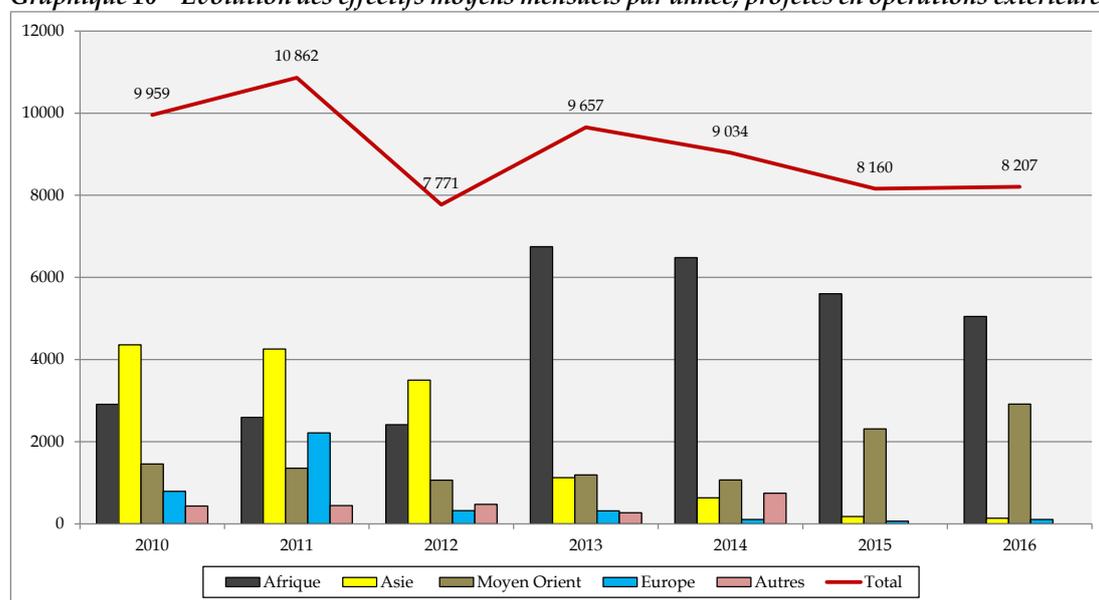
I ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Le nombre de militaires engagés en opérations extérieures sous le commandement opérationnel du chef d'état-major des armées fluctue en fonction des engagements (Opération Serval 2013, Opération Chammal 2014-2015, Opération Barkhane 2014) et des désengagements (Afghanistan 2012-2013, République centrafricaine à partir de 2015) sur les théâtres d'opérations.

En 2016, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 8 207 militaires, soit une hausse de 0,6 % par rapport à 2015. Depuis janvier 2015, ce niveau d'activité doit aussi s'apprécier au regard de l'engagement des armées françaises dans l'opération Sentinelle (cf. § 1.3 ci-après).

Graphique 10 - Évolution des effectifs moyens mensuels par année, projetés en opérations extérieures



Source : EMA/CPCO.

Champ : tous militaires sous contrôle opérationnel du CEMA, tous théâtres d'opérations extérieures. Effectifs au 31 décembre.

Avertissement : la modification des sources des données depuis 2014 entraîne quelques écarts avec les informations publiées dans les revues annuelles antérieures.

Tableau 18 - Personnel des armées déployé en opérations extérieures (OPEX) et stationné hors du territoire métropolitain

	Effectifs moyens instantanés en OPEX	% des effectifs militaires en OPEX	Effectifs moyens instantanés stationnés hors du territoire métropolitain, hors OPEX	% de l'effectif hors du territoire métropolitain
2010	9 939	4,3 %	14 702	6,1 %
2011	10 862	4,9 %	13 244	7,6 %
2012	7 771	3,6 %	11 834	5,5 %
2013	9 657	4,6 %	11 732	5,6 %
2014	9 034	4,4 %	11 111	5,5 %
2015	8 160	4,1 %	10 348	5,2 %
2016	8 207	4,1 %	10 808	5,4 %

Sources : EMA/CPCO.

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

Le taux de féminisation des militaires en missions extérieures est en hausse en 2016 et atteint 8 %.

Tableau 19 – Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2007 à 2016

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
5,5 %	5,5 %	5,7 %	6,0 %	6,8 %	6,7 %	7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées,

Champ : terre, marine, air, SSA, hors gendarmerie. OPEX, missions de courte durée, forces en présence et embarquements. Effectifs arrêtés le 1^{er} octobre de chaque année.

1.2 NORMES DES DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES

Dans l'armée de terre, les unités effectuent en moyenne une projection de quatre ou six mois, selon le théâtre d'opérations, et cela tous les deux ans. Des disparités existent cependant selon la spécialité des unités élémentaires (compagnies ou escadrons) mais celles-ci tendent à disparaître depuis les attentats. À titre d'exemple, en 2015, 23 % des unités élémentaires de l'arme blindée et cavalerie ont été projetées en opération extérieure (OPEX) ou en opération intérieure (OPINT) contre 13 % de celles du génie. En 2016, les taux de projection ont été respectivement de 23 % et 18 %. La même année, plus de 37 % des unités de logistique et de systèmes d'information et de communication (SIC) ont été projetées.

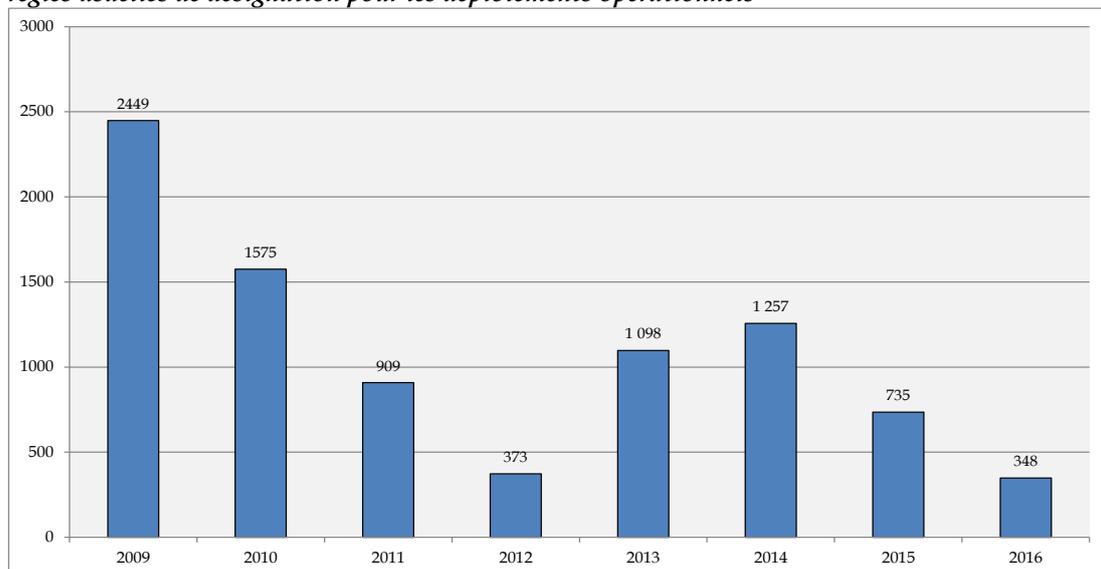
Le personnel inséré au sein d'un état-major multinational adopte la durée de projection de cette unité, généralement de six mois. Des adaptations peuvent être apportées pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles. La durée des mandats peut alors être réduite à trois, voire deux mois.

Le principe est de garantir au personnel de retour de projection extérieure une présence en France d'une durée au moins équivalente à deux fois celle de son absence. Des impératifs opérationnels peuvent toutefois conduire à décider la projection de ce personnel de manière anticipée.

Pour être projetés, les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) doivent remplir des conditions minimales. Tout d'abord, aucune projection ne peut être réalisée avant au moins six mois de service. Ensuite, le temps de présence minimal en métropole entre deux projections effectives en opération extérieure est en principe de huit mois. Cette durée peut être soumise à dérogation sur décision du commandement.

348 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2016, nombre en nette diminution par rapport à 2014 (1 257) et 2015 (735).

Graphique 11 – Évolution des effectifs de l'armée de terre ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels



Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de l'armée de terre, hors réservistes.

Dans la marine nationale, il n'y a pas de norme d'activité individuelle liée aux opérations extérieures. Toute unité, une fois qu'elle est qualifiée « opérationnelle », est déployable sur ordre. En moyenne, les marins des équipages sont en mer quatre mois dans l'année.

Dans l'armée de l'air, le rythme des déploiements opérationnels des unités et du personnel n'est théoriquement pas normé : les missions extérieures et intérieures (notamment les missions de sécurisation des emprises militaires) sont programmées simultanément au sein des unités opérationnelles. Certaines opérations extérieures sont conduites depuis les bases aériennes de la métropole.

Depuis 2015, le rythme des déploiements opérationnels est élevé. En découlent une tension sur certaines spécialités très sollicitées (renseignement, SIC, armuriers, logistique aéronautique, ...) ainsi que des difficultés à intégrer des mandats opérationnels dans le plan de charge des unités en métropole. Pour atténuer ces tensions, les durées des mandats ont été adaptées et s'étalent désormais de 2 à 12 mois.

Les escadrons de gendarmerie mobile sont projetés en opérations extérieures pour des durées de trois ou six mois selon les théâtres, tandis qu'ils le sont durant trois mois outre-mer.

Le service des essences des armées (SEA), au contraire des armées, n'effectue généralement pas de mission en unité constituée. La durée des projections des militaires du SEA est de deux à six mois, selon le type de mission.

En 2016 et en moyenne, 4 392 militaires d'active de l'armée de terre sont déployés mensuellement en opération extérieure et 2 811 en mission de courte durée (MCD). 49 réservistes opérationnels sont soit en OPEX soit en MCD.

Dans la marine, 9 922 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2016 contre 7 400 en 2015.

En moyenne, 5 025 marins sont déployés mensuellement en mer en 2016 (14 % des effectifs) contre 4 347 en 2015 (12 % des effectifs)

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours d'absence par escadron de gendarmerie mobile est de 174 jours en 2016. Il était de 178 jours en 2015 et 173 jours en 2014.

1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPÉRATIONS INTÉRIEURES

Le Haut Comité a consacré son 10^e rapport²⁶ à la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population.

Les événements survenus en 2015 ont conduit, au plus fort de la crise, au déploiement de 10 000 militaires sur le territoire national aux côtés des forces de sécurité, notamment de la gendarmerie, dans le cadre de l'opération Sentinelle.

Les caractéristiques de cette opération et la visibilité des moyens déployés ne doivent pas pour autant rejeter dans l'ombre les autres missions de protection, lesquelles sont assurées, de longue date et de façon permanente, par les forces armées, notamment dans le cadre de la sauvegarde maritime, de la sûreté aérienne et de la protection civile.

En 2016, outre les effectifs déployés dans le cadre de l'opération Sentinelle, 3 167 militaires des armées, directions et services interarmées ont été engagés quotidiennement (en moyenne sur l'année) dans les missions de protection du territoire national. Ils étaient 2 446 en 2014 et 3 161 en 2015.

Dans la gendarmerie, 5 352 gendarmes ont été engagés en 2015 dans les missions communes aux armées et aux services et dans des missions de protection spécifiques. Ils étaient 4 241 en 2016 et 3 885 en 2014.

²⁶ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016.

Tableau 20 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection²⁷

	Vigipirate (1)	Sauvegarde maritime (2)	Sûreté aérienne (3)	Harpie (4)	Titan (5)	SAR (6)	Héphaïstos (7)	Chaîne OTIAD (8)	Autres	Total
2013	731	663	217	439	53	62	30	300	66	2 561
2014	742	598	217	362	60	62	27	300	78	2 446
2015	7 248	1 444	938	362	57	42	12	258	48	10 409
2016	7 806	1 366	921	404	53	41	29	250	103 ⁽⁹⁾	10 973

Sources : EMA/CPCO.

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

Unité : effectifs « instantanés moyens ».

(1) Vigipirate : dispositif de défense, de vigilance et de prévention contre les actions terroristes.

(2) Sauvegarde maritime : contribution de la marine et de la gendarmerie maritime à la protection du territoire national et de la population.

(3) Sûreté aérienne : contribution de l'armée de l'air à la protection du territoire national et de la population.

(4) Harpie : lutte contre l'orpaillage illégal en Guyane.

(5) Titan : mission de sécurisation du lancement des fusées depuis le site de Kourou.

(6) SAR : Search and Rescue (recherches et sauvetages).

(7) Héphaïstos : mission de lutte contre les incendies en région méditerranéenne.

(8) OTIAD : organisation territoriale interarmées de défense.

(9) Y compris l'EUROFOOT.

Tableau 21 – Effectifs moyens de la gendarmerie engagés dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées⁽¹⁾

	Vigipirate	Sauvegarde maritime	Harpie	Titan	Total
2013					
Officiers	20,1	10	12	3	45
Sous-officiers	475,7	290	284	71	1 121
Volontaires	13,4	20	8	2	43
Total	509,2	320	304	76	1 209
2014					
Officiers	16,2	10	12	3	41
Sous-officiers	383,4	290	284	71	1 028
Volontaires	10,8	20	8	2	41
Total	410,4	320	304	76	1 110
2015					
Officiers	30,1	10	12	3	55
Sous-officiers	711,7	290	284	71	1 357
Volontaires	20	20	8	2	50
Total	761,8	320	304	76	1 462
2016					
Officiers	63	10	12	3	88
Sous-officiers	1 335	290	284	71	1 980
Volontaires	26	20	8	2	56
Total	1 424	320	304	76	2 124

Source : DGGN.

Champ : militaires d'active.

Unité : effectifs « instantanés moyens » (hommes/jour).

(1) Ces missions sont toutes assurées par la gendarmerie mobile, à l'exception de celles relevant de la sauvegarde maritime, qui sont assurées par la gendarmerie maritime.

²⁷ Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10^e rapport du HCECM, mai 2016, pp. 25 et s.

Tableau 22 – Effectifs moyens de la gendarmerie mobile engagés dans les missions de protection spécifiques

	2013	2014	2015	2016
Officiers	94	109	110	124
Sous-officiers	2 173	2 592	2 596	3 029
Volontaires	61	73	73	75
Total	2 327	2 775	2 779	3 228

Source : DGGN.

Champ : militaires d'active.

Unité : effectifs « instantanés moyens » (hommes/jour).

1.4 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON

Le maintien à un haut niveau des déploiements opérationnels, tant dans leurs durées que dans leur fréquence, s'accompagne d'une préparation opérationnelle qui pèse, elle aussi, sur la vie personnelle des militaires.

En 2016, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 72 journées de préparation opérationnelle (JPO)²⁸ contre 64 en 2015 et 83,7 en 2014.

La durée passée par les militaires de la FOT en opérations intérieures (OPINT) ou extérieures (OPEX) ou en missions de courte durée (MCD) a baissé en 2016, passant à 71 jours contre 89 jours en 2015 et 69 jours en 2014.

En incluant les périodes de préparation opérationnelle et les jours de formation réalisés hors des unités, la durée totale d'absence des militaires de la FOT est passée, en moyenne de 156 jours en 2014 et 2015 à 140 en 2016.

Tableau 23 – Jours d'absence et de projection des militaires de la force opérationnelle terrestre

	2014	2015	2016
Nombre de jours moyen de projection du personnel militaire de la FOT (OPEX+OPINT+MCD/personnel militaire de la FOT)	69	89	71
Nombre de jours moyen d'absence du personnel militaire de la FOT (OPEX+OPINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de FOT)	156	156	140

Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES

Le Haut Comité est particulièrement attentif aux décès reconnus imputables au service ainsi qu'aux blessures physiques et psychiques de militaires.

2.1 DÉCÈS

Le Haut Comité a exploité, à titre principal, les données relatives au nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées. Ils sont comptabilisés, dans le tableau suivant, au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur.

²⁸ Tout ce qui concourt à préparer aux activités de l'armée de terre en projection (mise en condition avant projection, jours de préparation opérationnelle générique et jours de formation individuelle).

Tableau 24 – Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾
34	23	27	37	29	25	21	21	23	18

Source : DRH-MD, service des pensions des armées.

Champ : militaires des forces armées.

(1) Au 1^{er} avril 2017, 4 dossiers de décès survenus en 2014, 16 dossiers de 2015 et 134 dossiers de 2016 sont en cours d'instruction. L'administration ne s'est pas encore prononcée sur leur imputabilité au service.

Les 154 décès survenus en opérations extérieures de 2007 à 2016 concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 25 – Nombre de militaires morts en opérations extérieures (OPEX)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Morts en OPEX	17	15	15	27	28	11	10	9	11	11
<i>dont mort par armes à feu ou engins explosifs⁽¹⁾</i>	3	10	8	14	22	11	9	4	8	8
<i>Rappel : effectifs déployés en OPEX au 31 décembre de l'année</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	9 939	10 862	7 771	9 657	9 034	8 160	8 207

Sources : morts en OPEX : service de santé des armées - effectifs en OPEX : EMA/CPCO.

Champ : militaires des forces armées. Sont exclus les militaires morts en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.

(1) La notion de « fait de guerre » présente dans les précédentes revues annuelles de la condition militaire n'est plus employée par le SSA à compter de 2016.

En mission intérieure et en 2016, 15 militaires (14 militaires de la gendarmerie et 1 militaire de l'armée de terre) sont morts à l'occasion d'opérations. 8 sont morts dans les mêmes circonstances en 2015 et 7 en 2014.

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

Le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures est élevé : 620 militaires ont été ainsi blessés par armes à feu ou engins explosifs en OPEX, de 2007 à 2016.

Tableau 26 – Nombre de militaires blessés en OPEX par armes à feu ou engins explosifs

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
5	94	55	91	168	40	24	51	41 ⁽¹⁾	51

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des forces armées blessés par armes à feu ou engins explosifs en opérations extérieures.

(1) Chiffre consolidé en 2017.

Les militaires de la gendarmerie sont confrontés quotidiennement à des situations violentes. 6 933 agressions physiques sur des gendarmes ont été constatées en 2016 au cours desquelles 1 984 gendarmes ont été blessés.

En 2016, 88 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires.

Tableau 27 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés en service

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Armes à feu	<i>n.d.</i>	30	19	27	32	12	20	23	74
Engins explosifs	<i>n.d.</i>	37	6	13	6	2	21	15	11
Engins incendiaires	<i>n.d.</i>	1	0	0	2	7	24	0	3
Total	<i>n.d.</i>	68	25	40	40	21	65	38	88
Blessures toutes causes⁽¹⁾	1 008	1 346	1 408	1 439	1 342	1 706	1 769	1 807	1 984

Source : DGGN.

(1) Les armes à feu et engins explosifs ou incendiaires ne sont pas les seules armes causant des blessures aux gendarmes. Les armes par destination, c'est-à-dire « tout autre objet susceptible de présenter un danger pour les personnes [...] dès lors qu'il est utilisé pour tuer, blesser ou menacer ou qu'il est destiné, par celui qui en est porteur, à tuer, blesser ou menacer » au sens du code pénal, et notamment les véhicules, occasionnent de nombreuses blessures de personnels en gendarmerie.

2.3 BLESSURES PSYCHIQUES

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

Sur la période 2009-2015, le Haut Comité observait une tendance à la hausse du nombre de primo prises en charge (+ 26 %).

En 2016, le service de santé des armées a relevé 365 nouveaux cas de militaires atteints par des troubles psychiques en lien avec un événement traumatisant.

Tableau 28 – Nombre de cas de troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant au sein des forces armées et services déclarés pour la première fois en 2016 et nombre de primo prises en charge (2009-2015)

	Terre	Marine	Air	Gend.	Services communs	Total
2009	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	55
2010	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	133
2011	246	7	12	20	12	297
2012	236	2	6	28	11	283
2013	306	4	20	39	12	384
2014	245	12	24	20	10	311
2015	310	11	21	40	9	391
2016	281	17	26	27	14	365

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des forces armées.

Nota : depuis 2016, il ne s'agit plus du nombre de « primo prises en charges » mais du « nombre de cas déclarés pour la première fois ».

La détection des cas de stress post-traumatique s'est améliorée grâce à la mise en œuvre par le service de santé des armées²⁹ d'un plan d'action comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ». 379 appels de militaires en activité avaient été enregistrés en 2014 dont 126 concernaient des états de stress post-traumatique (ESPT). En 2015, aux 215 appels de militaires en activité recensés s'ajoutaient 23 communications avec d'anciens militaires.

En 2016, le nombre d'appels de militaires en activité augmente de plus de 48 % (319 appels) et celui d'anciens militaires passe de 23 communications à 112.

²⁹ Plan d'action du SSA, *Troubles psychiques post-traumatiques dans les forces armées 2013-2015 - Lutte contre le stress post-traumatique*, n° 517996/DEF/DCSSA/PC/CN.SMPA du 20 décembre 2013.

Au total, 149 de ces 431 appels ont concerné des ESPT (78 militaires d'active et 71 anciens militaires).

Tableau 29 - Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité, d'anciens militaires ou de proches, en 2016

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEA, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de... ⁽³⁾	Total
Militaires en activité	164	20	20	12	11	77	15	319
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	146	18	17	11	10	61	15	278
<i>dont HDV⁽¹⁾</i>	16	7	3	6	6	12	0	50
<i>dont ESPT⁽²⁾</i>	59	5	2	0	1	9	2	78
Rappel 2015	133	19	17	11	11	24	<i>n.d.</i>	215
Anciens militaires	74	2	10	2	1	22	1	112
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	70	2	10	2	1	21	1	107
<i>dont HDV⁽¹⁾</i>	1	0	0	0	0	0	0	1
<i>dont ESPT⁽²⁾</i>	48	1	5	2	1	14	0	71
Rappel 2015	19	0	0	0	1	3	<i>n.d.</i>	23

Source : Service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2016.

(1) Harcèlement, discriminations, violences.

(2) État de stress post-traumatique.

(3) Famille, amis, etc... de militaires en activité ou d'anciens militaires.

Commentaire : les motifs d'appels recensés se basent sur les déclarations des appelants, et non sur un diagnostic clinique. Le total des appels concernant les HDV et les ESPT n'est pas égal aux appels avec souffrance psychologique, qui recouvrent toutes les formes de cette dernière, quelle qu'en soit la cause.

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

Le Haut Comité constate, au vu de l'augmentation des appels d'anciens militaires, l'importance d'assurer également un suivi pour les militaires qui ont quitté le service actif.

3 RECONNAISSANCE DE LA NATION

Leurs activités, au premier rang desquelles les actions opérationnelles, permettent aux militaires de se voir décerner des récompenses, décorations, titres, médailles. S'ils y sont sensibles, c'est que décorations et récompenses, qu'elles soient individuelles ou collectives, sont les représentations visibles de la reconnaissance que la Nation accorde à ses soldats. À ce titre, elles ne sont pas détachables de la condition militaire.

L'année 2016 est marquée par la création de la médaille des blessés de guerre³⁰ reconnue par la grande chancellerie de la Légion d'honneur, par réforme de l'insigne des blessés de guerre. Elle permet de reconnaître les militaires blessés à la guerre ou à l'occasion d'une opération extérieure (blessure physique ou psychique constatée par le service de santé des armées). Les premières médailles ont été remises le 8 décembre 2016.

Depuis le 5 avril 2016, les agrafes Sentinelle, Harpie, Égide, Jupiter et Trident³¹ peuvent être apposées sur la médaille de la protection militaire du territoire.

³⁰ Décret n° 2016-1130 du 17 août 2016.

³¹ Les agrafes Égide, Jupiter et Trident sont créées par trois arrêtés en date du 5 avril 2016.

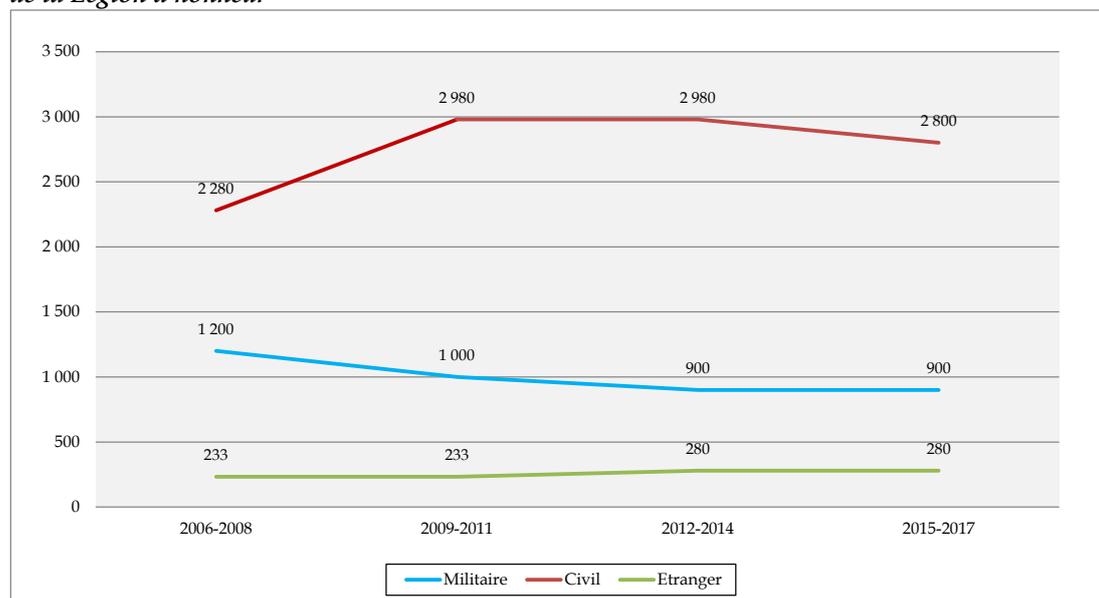
3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE

Les contingents de Croix de la Légion d'honneur, de Croix de l'ordre national du Mérite et de Médailles militaires sont fixés par la grande chancellerie de la Légion d'honneur pour trois ans.

D'une manière générale, les contingents de Croix de chevalier pour le personnel militaire décroissent sur la période 2006-2014 dans des proportions un peu supérieures à celles de la déflation des effectifs militaires sur la même période. Dans le même temps, les contingents pour les non-militaires, qui ont augmenté sensiblement sur la période 2006-2014, connaissent une décroissance sur la période 2015-2017.

Le contingent de Médailles militaires, est fixé, pour l'année 2016³² à 3500. Il était de 3 300 en 2015.

Graphique 12 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de la Légion d'honneur



Source : décret n° 2015-434 du 15 avril 2015.

Champ : grade de chevalier de la Légion d'honneur.

³² Décret n° 2015-436 du 15 avril 2015 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Graphique 13 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de l’ordre national du Mérite



Source : décret n° 2015-435 du 15 avril 2015.

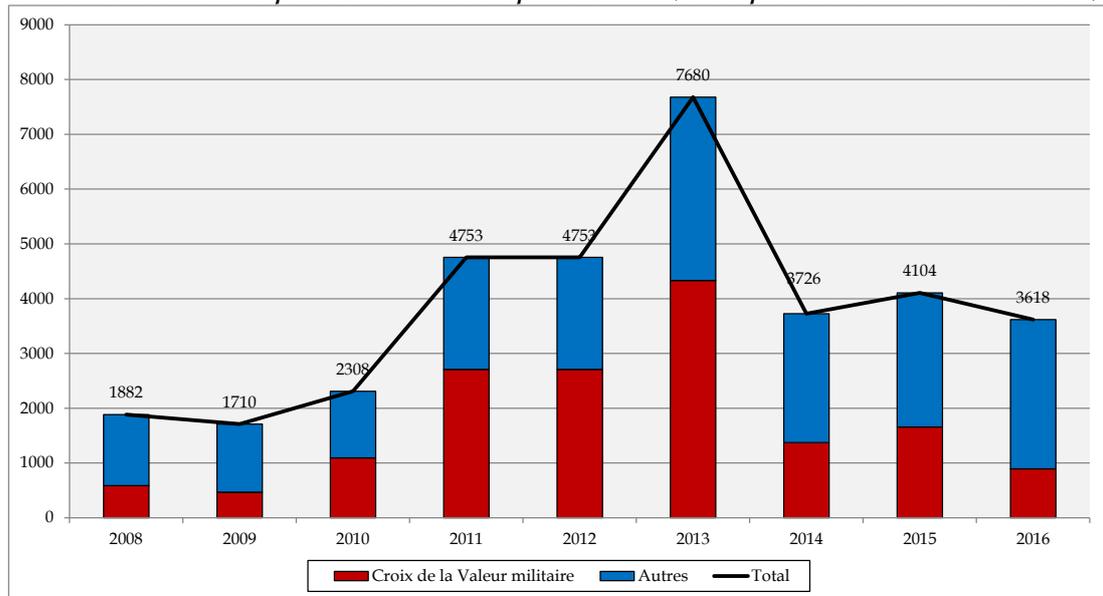
Champ : grade de chevalier de l’ordre national du Mérite.

3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX

De 2011 à 2013, le nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées par le chef d’état-major des armées a crû fortement à la suite des opérations en Libye, au Sahel et en république Centrafricaine.

La stabilisation du nombre d’attributions de Croix de la Valeur militaire observée à partir de 2014 est liée à la diminution du nombre d’actions de feu.

Graphique 14 – Évolution du nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées au titre des opérations extérieures par le CEMA (décompte arrêté au 31 décembre 2016)



Source : EMA.

Champ : tous militaires, tous théâtres d’opérations.

Nota : autres = citations avec attribution de la médaille d’or de la défense nationale, citations simples, témoignages de satisfaction, lettres de félicitations.

3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE

Le déploiement des forces armées sur le territoire national dans le cadre de l'opération Sentinelle a fait émerger de nouveaux besoins en termes de reconnaissance.

Depuis sa création en juillet 2015, 30 184 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées avec l'agrafe « Sentinelle ».

Tableau 30 – Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2016

	Sentinelle	Égide	Harpie	Jupiter	Trident	Total
Terre	19 649	/	5 036	/	/	24 685
Marine	41	341	6	2 201	2 203	4 792
Air	659	848	140	644	1 051	3 342
Gend.	/	/	7 071	/	/	7 071
SSA	/	/	134	21	42	197
SEA	1	/	1	/	/	2
Total	20 350	1 189	12 388	2 866	3 296	40 089

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Parce que leurs missions sont intenses et qu'elles nécessitent un engagement particulier, le Haut Comité rappelle sa recommandation³³ de créer des agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national, notamment celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les militaires de la sécurité civile, les spécialistes de la cyberdéfense et le personnel engagé dans des opérations extérieures à partir de son lieu d'affectation (par exemple les aviateurs contribuant à des missions aériennes opérationnelles décollant de métropole).

4 TEMPS DE SERVICE

4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Une directive sur le temps de travail³⁴, adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne en 2003, est en cours de transposition au sein des États membres.

Cette directive fixe, entre autres, la durée maximale de travail hebdomadaire à 48 heures et demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'une période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives. Le texte prévoit des possibilités de dérogations³⁵ pour certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, mais la Cour de justice de l'Union européenne a restreint les limites de ces exclusions³⁶ à certaines missions.

Sans préjudice de cette transposition au sein des forces armées, le Haut Comité a recommandé dès 2014, dans son 9^e rapport thématique³⁷, que les armées se dotent d'indicateurs précis permettant de mesurer la durée du temps d'activité des militaires afin de mieux évaluer leur condition et d'éviter ainsi toute application mécanique ou indifférenciée de la directive.

Dans son 11^e rapport thématique³⁸, le Haut Comité constate que : « *Les travaux de transposition lancés par le ministère de la défense n'ont, pour l'instant, pas abouti et la situation s'est significativement*

³³ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et des populations*, mai 2016, p. 94.

³⁴ Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

³⁵ Articles 17, 18 et 22 de la directive.

³⁶ CJUE, *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

³⁷ HCECM, 9^e rapport thématique, *Les perspectives de la condition militaire*, juin 2015, p. 50.

³⁸ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 24 et 25.

complexifiée dans la gendarmerie. Exposée à un recours contentieux contre l'instruction de 2011 relative au temps d'activité³⁹, elle a décidé de l'abroger. Nonobstant, le risque d'atteinte au principe de disponibilité inhérent à son statut militaire et sans attendre la transposition de la directive n° 2003/88/CE, la gendarmerie a adopté une instruction provisoire applicable à partir de septembre 2016, reprenant une partie des dispositions prévues par la directive dont le repos physiologique de onze heures consécutives par période de vingt-quatre heures⁴⁰.

Les conséquences sont doubles : d'un côté, en modifiant les règles applicables au temps d'activité la gendarmerie pourrait perdre, en termes de capacité, près de 5 000 équivalents-temps plein, soit 5 % de ses effectifs⁴¹, de l'autre, la position de l'État dans ses négociations avec la Commission européenne est fragilisée pour transposer aux militaires, avec les adaptations qui s'imposent, la directive n° 2003/88/CE.

Il apparaît au Haut Comité que la transposition encore à venir ne doit en aucun cas porter atteinte au principe de disponibilité et doit garantir une conciliation équilibrée entre les attendus de la directive et ceux qui peuvent découler du principe de nécessaire libre disposition de la force armée. »

En conséquence, le Haut Comité a recommandé que la transposition de la directive « se fasse sans mettre en danger le principe de disponibilité [...]. À défaut un réexamen de cette directive permettant de prendre en compte les spécificités des forces armées devrait être envisagé. »

Définition

À la notion de « temps de travail », le Haut Comité préfère celle, plus pertinente, de « **temps de service** », entendue comme le temps durant lequel le militaire :

- effectue des activités effectives (temps de service effectif) ;
- assume une astreinte, immédiate ou à temps (garde, permanence, disponibilité opérationnelle immédiate ou différée, etc.).

4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES

4.2.1 Dispositifs de mesure

4.2.1.1 Dans les armées

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

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

4.2.1.2 Dans la gendarmerie nationale

Depuis plusieurs décennies la gendarmerie a développé une politique spécifique comprenant :

- la définition de normes (service diurne, service nocturne, type d'activité, astreinte, quartier libre, temps de récupération physiologique, etc.) ;
- la mise en place d'instruments statistiques permettant la collecte décentralisée de l'information sur l'activité des militaires, notamment des gendarmes départementaux, et sa consolidation.

L'organisation du temps de service, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la

³⁹ Instruction n° 1000/GEND/DOE/SDPSR/SP du 9 mai 2011 relative au temps d'activité et aux positions de service des militaires d'active de la gendarmerie.

⁴⁰ Instruction provisoire n° 36132/GEND/DOE/SDPSR/BSP du 8 juin 2016 relative aux positions de service et au repos physiologique journalier des militaires d'active de la gendarmerie.

⁴¹ Audition du DGGN devant la Commission de la défense et des forces armées de l'Assemblée nationale le 18 octobre 2016.

gendarmerie et la police nationale⁴², a fait l'objet en 2011 d'une instruction particulière³⁹, abrogée en 2016 et remplacée par une instruction provisoire mise en application à compter du 1^{er} septembre 2016.

4.2.2 Données disponibles

4.2.2.1 Temps de service dans les armées et les services

En 2016, les données statistiques sur le temps de service des militaires communiquées au Haut Comité par l'armée de terre reposent sur des estimations issues d'enquêtes internes et déclaratives.

Les soldats de l'armée de terre ont réalisé, en moyenne, 223 journées d'activité.

4.2.2.2 Astreintes

Définition

L'article D4121-4 du code de la défense dispose que les militaires sont libres de circuler en dehors du service « lorsqu'ils ne sont pas soumis à une astreinte liée à l'exécution du service ou à la disponibilité de leur formation. »

L'instruction n° 201710/DEF/SGA/DFP/FM1 du 4 novembre 2005 précise que « le militaire en astreinte doit pouvoir être contacté à tout moment afin d'être capable d'intervenir dans un délai prescrit. Il est contraint de demeurer disponible en permanence à proximité du lieu où il serait éventuellement appelé à intervenir. »

Seuls, le service des essences des armées et le service de santé des armées disposent de données statistiques sur les astreintes effectuées par le personnel (par exemple, le nombre moyen de jours de garde ou de permanence).

En moyenne, en 2016, les militaires du service des essences des armées ont effectué 10,5 jours de garde ou de permanence en enceinte militaire durant les jours ouvrables et 3,2 jours lors de jours non ouvrables.

Entre 2015 et 2016, au sein du service de santé des armées, le nombre moyen de jours consacrés aux gardes⁴³ en enceinte militaire les jours ouvrables diminue légèrement :

- les gardes médicales passent de 24,1 jours à 23,9 jours ;
- les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 27,5 jours à 23,7 jours ;
- les gardes de sécurité⁴⁴ passent de 10,5 jours à 10,6 jours.

Concernant les jours non ouvrables, les gardes médicales passent de 9,8 jours à 9,4 jours ; les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 5,9 jours à 5,0 jours et les gardes de sécurité passent de 8,2 jours à 7,9 jours.

4.2.2.3 Temps de service dans la gendarmerie nationale

Après une hausse du temps de service annuel moyen constaté dans la gendarmerie départementale et les gendarmeries spécialisées entre 2014 et 2015, une baisse de 46 heures est observée en 2016. Dans le même temps, le nombre annuel moyen d'heures d'astreinte augmente de 41 heures par rapport à 2015.

Dans la gendarmerie mobile, le temps d'activité annuel moyen qui avait baissé de 65 heures (3,1 %) entre 2014 et 2015 a évolué de plus de 1 % entre 2015 et 2016.

⁴² Cf. rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère*, janvier-mars 2008.

⁴³ Seules sont comptabilisées dans le SIRH, les gardes entraînant une indemnisation.

⁴⁴ Les gardes de sécurité sont cumulables avec d'autres gardes.

Au sein de la garde républicaine, le Haut Comité constate une hausse sensible de l'activité hebdomadaire moyenne entre 2015 et 2016 de près de 5 heures, soit 10,8 %.

Tableau 31 - Temps de service dans la gendarmerie (en heures) de 2009 à 2016

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effectives						
2009	42,5	52,4	47,3	55,0	49,5	70,3
2010	42,5	52,4	48,1	56,4	50,1	70,3
2011	43,0	52,5	48,4	57,4	49,4	70,3
2012	43,0	53,4	48,8	59,8	49,5	63,5
2013	42,5	51,5	49,2	59,6	49,4	70,4
2014	42,3	53,3	50,0	57,2	49,2	65,3
2015	42,4	53,3	49,0	61,1	45,2	59,4
2016	41,6	54,6	49,6	55,4	50,1	70,3
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives						
2009	1 772	2 177	1 967	2 277	2 063	2 915
2010	1 790	2 212	2 013	2 365	2 094	2 947
2011	1 798	2 208	2 031	2 407	2 076	2 947
2012	1 780	2 208	2 004	2 466	2 060	2 645
2013	1 761	2 132	2 026	2 468	2 042	2 908
2014	1 752	2 201	2 086	2 390	2 124	2 919
2015	1 776	2 230	2 021	2 309	2 036	2 929
2016	1 730	2 271	2 044	2 302	2 103	2 925

Source : direction générale de la gendarmerie nationale – Réponses à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

Champ : unités de métropole et d'outre-mer - gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.

Lecture : en 2016, un gendarme affecté en gendarmerie départementale a effectué, en moyenne dans la semaine, 41,6 heures d'activité effectives auxquelles se sont ajoutées des astreintes.

4.2.3 Permissions dans les forces armées

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

Dans sa précédente revue, le Haut Comité observait que, malgré les tensions pesant sur la durée du temps de service en raison de l'intensité opérationnelle, les temps de permissions n'avaient pas significativement diminué. Toutefois, la situation des services de soutien devait être suivie avec la plus grande attention car certains aspects étaient préoccupants.

Les données disponibles font apparaître qu'en 2016 la situation reste globalement stable ou en amélioration dans certains services (notamment le SEA). Cependant aucune force armée n'atteint, en moyenne, le volume des droits théoriques (45 jours ouvrables). Cette année encore, il demeure très bas pour les militaires du service de santé des armées (35,2 jours), les militaires du rang de l'armée de terre (37 jours) et le personnel de la marine (38,5 jours).

Le Haut Comité observe enfin que les gendarmes mobiles ont pris, en moyenne, 41,2 jours de permissions en 2016, contre 42,5 jours en 2015 (- 1,3 jour).

Tableau 32 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2007 à 2016 (en nombre moyen de jours)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Terre	39,5	39,8	39,8	39,1	39,1	39	39	37,9	38	41 ⁽²⁾
Marine	42 36 ⁽¹⁾	42 36 ⁽¹⁾	40,0 37 ⁽¹⁾	40,5 35 ⁽¹⁾	39,9 39,9 ⁽¹⁾	39,7 38 ⁽¹⁾	40,3 39,5 ⁽¹⁾	40 40 ⁽¹⁾	39 37 ⁽¹⁾	38,5
Air	41,3	42	42	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	40	40	40,8	41	41,5
Gend. Départ.	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Gend. Mobile	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	39	41	43	42,5	42,5	41,2
Santé	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	34	37	42	35,9	35,3	34,2	35,2
Essences	45	43,1	44	43,7	45	45	45	38	36	41
Armement⁽³⁾	43	43	43	39	39	38	38	38	39,7	38,9

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité. Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

(1) Personnel embarqué.

(2) 40 jours pour les officiers, 42 pour les sous-officiers et 37 pour les militaires du rang.

(3) Estimation sur un échantillon.

S'agissant des jours de permissions complémentaires planifiées (PCP) accordés depuis 2002, en sus des droits annuels, au titre de la transposition aux militaires des mesures de réduction du temps de travail, la situation est assez contrastée selon les forces armées.

Les permissions complémentaires planifiées (PCP)⁴⁵

La réforme dite « des 35 heures » ne pouvait être directement transposée aux militaires. Un dispositif spécifique relatif au **temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires** (TAOPM) a été mis en place en 2002. Les militaires ont eu droit à 15 jours de permissions complémentaires planifiées par le commandement s'ajoutant aux 45 jours de permissions annuelles et statutaires.

En 2016, dans le cas général, le militaire a perçu 8 jours, sur le contingent des 15 jours, sous la forme d'une **indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires** (ITAOPC) et a continué de bénéficier de 7 jours de permissions - effectives - complémentaires planifiées.

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

Compte tenu des difficultés rencontrées par les militaires pour prendre la totalité de leurs permissions annuelles, le plan d'amélioration de la condition du personnel présenté en mai 2016 par le ministère de la défense à la demande du Président de la République transforme 2 jours de permissions (PCP) en journées indemnisées (ITAOPC).

À compter du 8 décembre 2016⁴⁶, date à laquelle la mesure devient effective, le militaire perçoit 10 jours d'ITAOPC et à droit à 5 jours de PCP.

Les mesures complémentaires de valorisation de la condition militaire annoncées par le Président de la République en novembre 2016 visent à modifier une nouvelle fois le dispositif en transformant progressivement jusqu'en 2019, l'intégralité des PCP en ITAOPC.

En 2017, hors gendarmes, les militaires ne disposent plus que de 3 jours de PCP (12 jours indemnisés).

⁴⁵ Décret n° 2002-185 du 14 février 2002 relatif à l'attribution au personnel militaire d'une indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires ; décret n° 2006-882 du 17 juillet 2006 relatif aux positions statutaires des militaires.

⁴⁶ Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.

Tableau 33 - Permissions complémentaires planifiées prises par les militaires de 2007 à 2016 (en nombre moyen de jours)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Terre	<i>n.d.</i>	3,8	3,8	3,9	3,9	3,7	3,7	3,4	3,5	4/2/2 ⁽²⁾
Marine⁽¹⁾	7	7	6,5	6,9	6,7	6,9	6,8	6,7	6,7	4,8
Air	7	6,5	6,5	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	5	5	5	5	5
Gend. dép.	Compensation financière									
Santé⁽³⁾	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	7 ⁽⁴⁾	7 ⁽⁴⁾	7 ⁽⁴⁾	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Essences	7	7	6,8	6,9	7	7	7	7	7	6
Armement	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

(1) Y compris le personnel embarqué.

(2) Officier/sous-officier/militaire du rang.

(3) Indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA.

(4) Personnel du SSA affecté hors HIA.

Commentaire : pour la gendarmerie, la compensation financière s'applique aux militaires affectés dans les unités de contact, soit plus de 88 % des militaires de la gendarmerie (source : rapport, Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère, 23 juin 2008, partie I, annexe 8, p. 25).

Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

4.2.4 Absences du service

La mesure de l'absence du service par un indicateur ne fait l'objet d'aucune définition officielle et contraignante, rendant les comparaisons délicates au sein de la fonction publique ainsi qu'entre le secteur public et le secteur privé.

Dans ses rapports⁴⁷ de 2014 et 2016, la DGAFP précise que « des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte de l'absentéisme pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.) », mais des difficultés persistent notamment quant aux définitions retenues et aux indicateurs utilisés qui ne permettent pas, au sein de la FPE, d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année. Ces difficultés peuvent être constatées au sein du ministère de la défense.

Chaque force armée possède sa propre méthode de calcul ce qui impose la plus grande prudence dans les comparaisons interarmées. Tout comme en 2015, le Haut Comité relève un taux d'absence plus élevé au sein du service de santé des armées.

Tableau 34 - Taux d'absence du service, par force armée, en 2015 et 2016

	Terre	Marine	Air	Gend.	Santé	Essences	DGA
2015	2,2 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %	4,2 %	<i>n.c.</i> ⁽¹⁾	0,7 %
2016	2,2 %	2,8 %	2,1 %	2,2 %	3,8 %	2,0 %	0,4 %

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires, toutes absences.

Commentaire : la méthode de calcul n'est pas complètement stabilisée. Données non communiquées pour le personnel du SCA.

(1) Non communiqué.

4.3 COMPARAISONS

4.3.1 Comparaisons avec la société civile

4.3.1.1 Temps de travail dans la société civile

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

⁴⁷ DGAFP, *Faits et chiffres 2014*, p. 479, *Faits et chiffres 2016*, p. 579.

Dans le cadre général fixé par la durée légale du travail, valeur de référence à partir de laquelle sont définis le temps partiel et les heures supplémentaires, les entreprises, comme le secteur public, ont déterminé une organisation du temps de travail reposant sur une base généralement annuelle et ont développé des mécanismes de réduction du temps de travail (jours de RTT, forfaits annuels en heures ou en jours pour les cadres).

En 2016, la durée annuelle du travail⁴⁸ et la durée habituelle hebdomadaire⁴⁹ de travail de l'ensemble des salariés à temps complet s'établissent respectivement à 1 692 heures et 39,1 heures. Ces durées sont sensiblement plus élevées que les équivalents annuels et hebdomadaires des durées légales.

Tableau 35 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2007 et 2016 (en heures)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Durée annuelle effective	1 659	1 673	1 641	1 680	1 683	1 681	1 664	1 664	1 652	1 692
Durée habituelle hebdomadaire	39,2	39,3	39,4	39,4	39,5	39,4	39,2	39,1	39,0	39,1

Source : INSEE, enquête Emploi en continu 2003-2016.

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

Une comparaison globale et directe de ces durées moyennes de travail avec la durée moyenne du temps de service des militaires reste toutefois extrêmement fragile du fait des particularités soulignées *supra*. Toutefois, lorsque le temps de service sera évalué plus rigoureusement, il sera possible de se livrer à des comparaisons comme peuvent le pratiquer le Royaume-Uni (le rapport de l'AFPRB en rend compte) et les États-Unis.

4.3.1.2 Absences dans les services publics et le secteur privé

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

Tableau 36 - Taux d'absence et nombre moyen de jours d'absence par an, des salariés du secteur privé

	Taux d'absence	Nombre de jours d'absence
2009	4,0 %	16,6
2010	4,0 %	16,4
2011	3,8 %	14,0
2012	4,5 %	16,6
2013	4,3 %	15,6
2014	4,6 %	16,7
2015	4,6 %	16,6
2016	4,6 %	16,8

Source : baromètre de l'absentéisme du groupe de conseil Alma Consulting Group, éditions successives de 2009 à 2016, devenu Ayming à partir de 2015.

Champ : tous secteurs, salariés des PME et PMI.

Calcul : $\text{taux d'absence} = (\text{nombre de jours calendaires d'absence} \times 100) / \text{nombre de jours calendaires de l'année, réalisé à partir d'un échantillon représentatif de DRH et salariés}$.

L'enquête emploi de l'INSEE permet de recueillir des données sur ce thème et autorise les comparaisons entre la fonction publique et le secteur privé.

⁴⁸ Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (source INSEE).

⁴⁹ Durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non (source INSEE).

En 2015, 3,1 % des agents de l'État ont été absents pour raison de santé au moins un jour au cours d'une semaine contre 3,7 % des salariés du secteur privé⁵⁰.

En 2012, le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé des agents civils des ministères s'élève à 12,3 jours⁵¹ par an contre 16,6 parmi les salariés du secteur privé.

4.3.2 Comparaisons internationales

4.3.2.1 Temps de service des militaires au Royaume-Uni

Les données suivantes, extraites des rapports annuels de l'*Armed Forces Pay Review Body (AFPRB)*, s'appuient sur les résultats d'une enquête annuelle, effectuée par le ministère de la défense britannique auprès d'un échantillon de militaires représentant l'ensemble des grades et des fonctions, qu'ils soient en service au Royaume-Uni ou déployés en opérations.

L'*AFPRB* précise qu'en 2016, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés britanniques du secteur privé, employés à temps complet, était de 37,5 heures⁵². À cette durée moyenne de travail, 4 heures supplémentaires pouvaient s'ajouter.

Pour les militaires, la directive sur les heures supplémentaires ne s'applique pas. Le volume d'heures de service effectif réalisé par ceux-ci reste, dans tous les cas, sensiblement supérieur à la durée hebdomadaire moyenne du travail du secteur civil.

Tableau 37 - Temps de service dans les forces armées britanniques de 2010 à 2016 (en heures)

	Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine - Tous les services (<i>working hours</i> ⁵³)	Nombre moyen d'heures de service par semaine (<i>duty hours</i> ⁵⁴)	Nombre moyen d'heures de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer
2010	45,9	68,6	61,1 à 68,2
2011	46,8	67,3	59,0 à 74,0
2012	46,3	67,0	57,9 à 72,8
2013	47,9	70,7	62,4 à 72,9
2014	45,2	65,3	63,1 à 69,3
2015	44,5	63,8	61,2 à 69,8
2016	44,9	64,4	53,8 à 62,2

Source : rapports 2011 à 2017 de l'*AFPRB*.

Champ : tous militaires.

8 % des militaires dépassent la norme des 70 heures⁵⁵ de service par semaine, soit un point de plus que les deux années précédentes.

Une directive sur l'équilibre vie personnelle - vie professionnelle (*Individual Harmony Guidelines*) précise le rythme à adopter entre projection, remise en condition, formation, entraînement et temps de repos avec sa famille et ses amis. Pour la marine, la directive prévoit 660 jours de projection par période de trois ans, pour l'armée de terre 498 jours et pour l'armée de l'air des périodes n'excédant pas 468 jours.

Le ministère de la défense britannique a constaté, pour certaines spécialités (ingénieurs de la marine et pilotes de l'armée de l'air) des dépassements préoccupants, en lien avec la hausse des opérations extérieures.

⁵⁰ DGAFP, *Faits et chiffres 2016*, figure 8.4-1, p. 588.

⁵¹ DGAFP, *Enquête Absentéisme pour raison de santé en 2012*, département des études et des statistiques.

⁵² *AFPRB*, 46^e rapport, 2017, p. 9 à 11.

⁵³ Temps effectif de service au sein de l'unité ou du service.

⁵⁴ Temps de service, y compris le temps d'astreinte et les pauses repas.

⁵⁵ Dans l'armée britannique, le « temps de service excessif » est une semaine à 70 heures de service et plus (source : rapport de l'*AFPRB*).

4.3.2.2 *Les permissions*

Dans les forces armées britanniques, le total des droits à permissions d'un militaire correspond à l'*Individual Leave Allowance (ILA)*, qui comprend :

- l'*Annual Leave Allowance* (38 jours) ;
- le *Seagoer's Leave* (droits supplémentaires accordés aux marins à la mer hors opérations : 1 jour de permission supplémentaire pour 30 jours à la mer avec un plafond de 12 jours) ;
- le *Post Operational Leave* (20 jours de droits supplémentaires pour un déploiement de 6 mois en OPEX) ;
- les jours d'absence autorisés (jours fériés, permissions exceptionnelles notamment).

Au cours de l'année 2015-2016, 87 % des militaires britanniques ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs jours de permissions. Ce taux était de 80 % en 2013, 85 % en 2014 et 88 % en 2015.

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 RECRUTEMENT EXTERNE

Avertissement

Les données de la présente revue annuelle ne sont pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions précédentes, en raison de l'harmonisation de leur périmètre entre les armées et la gendarmerie.

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

Les données relatives aux recrutements dans les forces armées se rapportent à l'année 2016 alors que celles disponibles pour la fonction publique sont de l'année 2015.

Le Haut Comité suit le recrutement externe, un des indicateurs d'appréciation de la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics, et la promotion interne par changement de catégorie pour évaluer les opportunités d'ascension sociale dans les forces armées. Des données complémentaires concernant ce chapitre sont fournies en annexe 3.

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

1.1 VOLUME ET SÉLECTIVITÉ

1.1.1 Recrutement au sein de la société civile

Après l'annulation de la déflation des effectifs du ministère de la défense en 2015, l'année 2016 a été marquée par la création nette de 2 300 postes⁵⁶ (cf. Partie 1, § 1.1), notamment pour permettre la poursuite de la montée en puissance de la Force opérationnelle terrestre (FOT) à 77 000 hommes.

Parallèlement, les effectifs de la gendarmerie ont été renforcés en particulier dans le cadre du plan triennal (2015-2017) de lutte antiterroriste, du plan de lutte contre l'immigration clandestine (mise en œuvre au 1^{er} semestre 2016) et du pacte de sécurité (novembre 2015).

Dans ce contexte, les forces armées et formations rattachées ont dû adapter leurs plans de recrutement aux nouvelles trajectoires d'effectifs.

Le volume de recrutement au sein de la société civile est en 2016 d'un niveau jamais atteint ces douze dernières années, équivalent à celui de l'année 2002, en pleine phase de professionnalisation des armées. Avec le recrutement de 34 523 militaires en 2016, dont 5 856 femmes⁵⁷, contre 25 811 en 2015, l'augmentation globale est de 27 % pour l'armée de terre, 7,5 % pour la marine et 74 % pour la gendarmerie⁵⁸, après celles déjà réalisées en 2015.

Au total, entre 2014 et 2016, le nombre de recrutements externes a progressé de 89 % pour l'armée de terre, 29 % pour la marine, 78 % pour l'armée de l'air et 60 % pour la gendarmerie.

La part des recrutements dans la gendarmerie par rapport au volume total a progressé de 7,5 points (25 % en 2015, 32,5 % en 2016).

⁵⁶ Trajectoire des effectifs actualisée, d'une part, par la loi n° 2015-917 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense du 28 juillet 2015 et, d'autre part, par les décisions du Conseil de défense du 6 avril 2016.

⁵⁷ 3 027 femmes dans la gendarmerie.

⁵⁸ Augmentation de 23 % pour les services de soutien, les organismes interarmées et les formations rattachées ; diminution de 1 % pour l'armée de l'air.

Le volume de recrutements au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, a augmenté dans toutes les catégories hiérarchiques entre 2015 et 2016, mais tout particulièrement chez les volontaires (+ 46,5 %) et les sous-officiers (+ 38,8 %)⁵⁹.

Tableau 38 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2016 (en effectifs physiques⁶⁰)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total/force armée
Armée de terre	450	1 190	14 851	720	17 211 49,9 %
Marine	128	689	1 527	745	3 089 8,9 %
Armée de l'air	227	1 134	847	79	2 287 6,6 %
Gendarmerie	39	3 253	(2)	7 933	11 225 32,5 %
Autres⁽¹⁾	315	225	98	73	711 2,1 %
Total/catégorie	1 159 3,4 %	6 491 18,8 %	17 323 50,2 %	9 550 27,7 %	34 523 100,0 %
Rappel des années précédentes					
2015	1 018	4 675	13 600	6 518	25 811
2014	723	3 590	8 997	7 120	20 430
2013	823	4 935	9 475	5 642	20 875
2012	976	4 432	9 784	7 276	22 468
2011	1 047	4 304	11 623	9 295	26 269
2010	999	3 576	13 803	7 562	25 940

Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA Défense et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

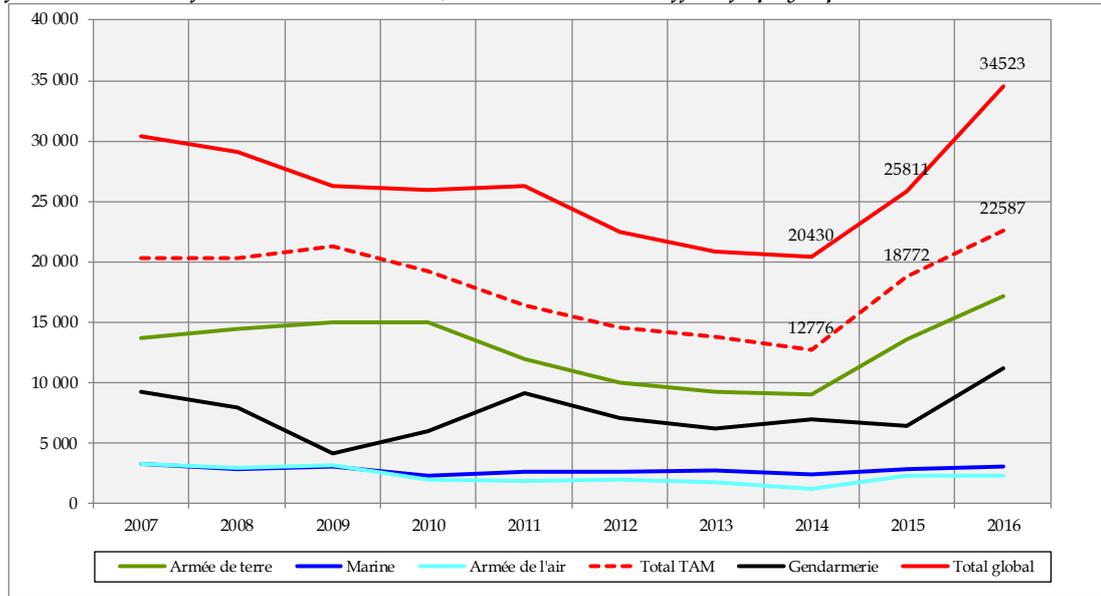
(1) Service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA), direction générale de l'armement (DGA), service du commissariat des armées (SCA), service d'infrastructure de la défense (SID), contrôle général des armées (CGA) et affaires pénales militaires (APM).

(2) Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale. Le niveau d'exécution est assuré par les gendarmes adjoints volontaires (GAV), comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».

⁵⁹ Augmentation de 27,4 % chez les militaires du rang et 13,9 % chez les officiers.

⁶⁰ Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Graphique 15 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2007 à 2016 (en effectifs physiques)



TAM = terre, air et marine.

Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie : Bilan social du ministère de la défense (2007 et 2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité depuis 2009.

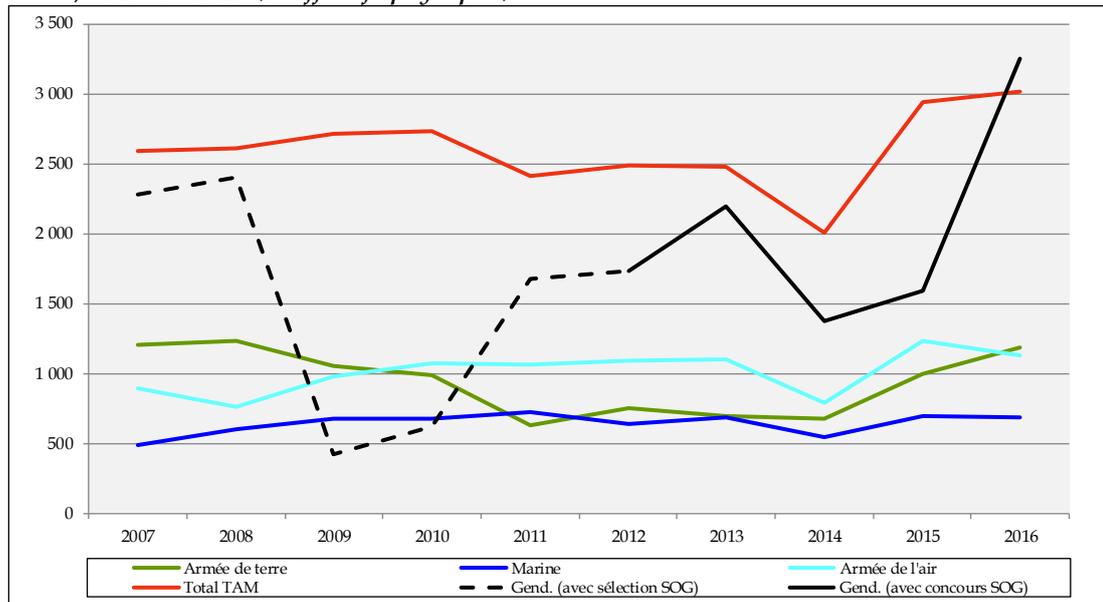
Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA Défense et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM sont inclus dans le total global.

Après une hausse de 46,2 % entre 2014 et 2015, la progression du volume global de recrutements, au sein de la société civile, de sous-officiers dans les armées est de 2,4 % entre 2015 et 2016. Elle atteint 18,6 % dans l'armée de terre.

L'évolution la plus marquante concerne la gendarmerie qui a élevé son volume de recrutement de sous-officiers de 104,6 % entre 2015 (1 590 recrues) et 2016 (3 253 recrues), après une hausse de 15,7 % entre 2014 et 2015. Il faut remonter à l'année 2004 pour retrouver un niveau de recrutement comparable à celui de 2016.

Graphique 16 – Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2007 à 2016 (en effectifs physiques)



TAM = terre, air et marine.

Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie : Bilan social du ministère de la défense (2007 et 2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité depuis 2009.

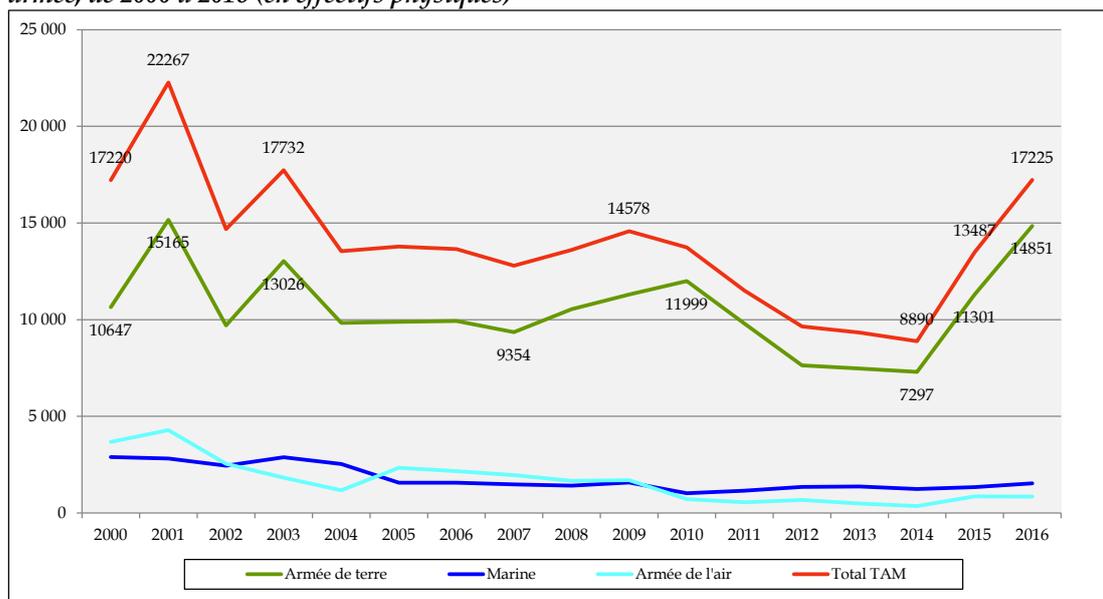
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie (SOG) sont recrutés sur concours.

Il faut remonter au début des années 2000 pour retrouver, toutes armées confondues, des volumes de recrutement externe de militaires du rang comparables à celui de l'année 2016 (17 225 recrues), en particulier pour l'armée de terre.

Si le volume global de recrues enregistré en 2016 une progression de 27,7 % par rapport à 2015 (avec une hausse de 31,4 % dans l'armée de terre et de 14,7 % dans la marine), son accroissement est surtout remarquable entre 2014 et 2016 (+ 93,8 %). Sur cette période, l'armée de terre a doublé son volume de recrutement de militaires du rang et l'armée de l'air l'a multiplié par environ 2,5.

Graphique 17 – Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2000 à 2016 (en effectifs physiques)



TAM = terre, air et marine.

Source : ministère de la défense, Bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air.

1.1.2 Nombre de candidats au recrutement par voie externe

Pour le Haut Comité, l'évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe est un indicateur particulièrement pertinent pour évaluer l'attractivité réelle des emplois et carrières militaires.

Le nombre de candidats⁶¹ au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie augmente de 3,8 % en 2016, avec 89 776 postulants contre 86 500 en 2015, mais de près de 16 % par rapport à 2014. Il est supérieur de 7,3 % au volume moyen de candidats de ces dix dernières années. L'évolution constatée en 2016 est plus spécifiquement due au nombre de candidatures au recrutement de sous-officiers dans la gendarmerie⁶² qui a progressé de 32,7 % par rapport à 2015.

Tableau 39 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Officiers (grandes écoles)	5 728	4 904	4 473	4 516	4 319	4 569	5 228	5 928	4 858	5 472
dont :										
- ESM St-Cyr	1 927	1 961	1 443	1 386	1 356	1 707	1 572	1 766	1 663	1 647
- École navale	1 152	1 125	1 153	1 164	1 000	1 057	1 123	1 163	1 014	1 026
- École de l'air	1 963	1 332	1 306	1 275	1 398	1 403	1 988	2 541	1 767	2 393
- EOGN ⁽¹⁾	686	486	571	691	565	402	545	458	414	406
Officiers sous contrat⁽²⁾	2 473	2 417	3 396	3 005	2 740	3 037	3 037	2 644	3 917	3 062
Sous-officiers (des armées)	11 058	9 116	12 126	10 747	9 922	10 863	11 017	9 046	10 732	9 845
Sous-officiers (de la gendarmerie)⁽³⁾	26 954	20 756	14 339	18 674	13 984	9 722	16 452	17 053	14 784	19 623
Militaires du rang	28 632	26 180	30 833	25 222	22 101	21 654	20 620	19 158	26 903	26 479
Volontaires	20 605	19 443	20 970	17 989	26 493	26 833	25 914	23 677	25 306	25 295
Total	95 450	82 816	86 137	80 153	79 559	76 678	82 268	77 506	86 500	89 776

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

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

(1) Concours universitaire.

(2) Pour l'armée de l'air, les données concernant les OSC PN correspondent au nombre de candidats convoqués aux tests de sélection (en amont de la commission de sélection).

(3) Depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

En 2016, le nombre total de candidats au recrutement externe, toutes grandes écoles d'officiers⁶³ confondues progresse de 13 % par rapport à 2015. Il est supérieur de près de 10 % à la moyenne des dix dernières années.

Dans sa précédente revue annuelle, le Haut Comité avait constaté en 2015 une baisse de 30 % du nombre de candidats aux concours d'entrée à l'École de l'air, en privilégiant une explication conjoncturelle. Cette hypothèse est confirmée en 2016, le nombre de candidats remontant de 1 767 en 2015 à 2 393 en 2016.

Après avoir atteint en 2015 un niveau jamais égalé en dix ans, le volume de postulants aux emplois d'officier sous contrat baisse de 21,8 % en 2016. Toutefois, il est supérieur de près de 16 % à celui de 2014 et demeure du même ordre de grandeur qu'en 2012 et 2013.

Le nombre de candidats aux emplois de sous-officier dans les armées et la gendarmerie s'établit à 29 468 en 2016, soit une progression de 15,5 % par rapport à l'année 2015. Toutefois, cette hausse masque une réalité différente entre les armées et la gendarmerie ; dans les armées, le volume recule de 8 % quand il augmente de près de 33 % dans la gendarmerie⁶⁴.

La décroissance du nombre de candidats aux emplois de militaire du rang, amorcée en 2010, qui pouvait laisser craindre une désaffection pour le métier militaire, s'est interrompue en 2015 avec

⁶¹ Candidats ayant composé, pour les concours, et candidatures étudiées, pour les sélections. Cf. définitions § 1.1.3.

⁶² Sous-officiers de gendarmerie et sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.

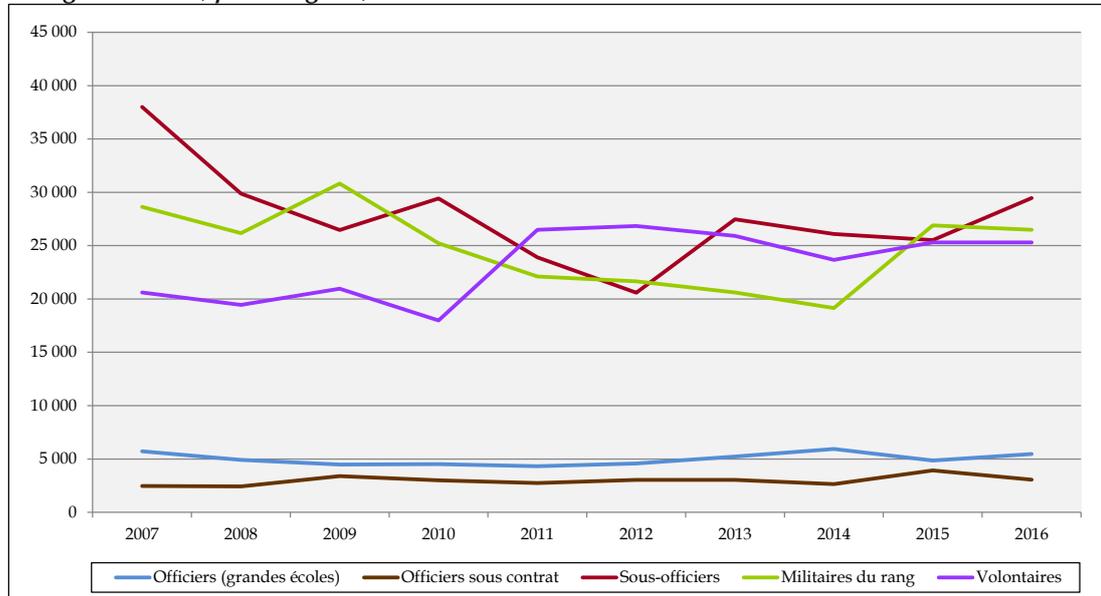
⁶³ École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale, École de l'air et École des officiers de la gendarmerie nationale (concours universitaire).

⁶⁴ Le volume considéré inclut les sous-officiers de gendarmerie (SOG) et les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN).

une progression de 40 % de postulants entre 2014 et 2015 (26 903 candidats), et le maintien d'un volume du même ordre de grandeur en 2016 (26 479 candidats).

Hormis la baisse constatée en 2014, le volume de candidats au recrutement de volontaire oscille depuis 2011 entre 25 000 et 27 000 (25 295 en 2016). La gendarmerie concentre à elle-seule 91 % des postulants.

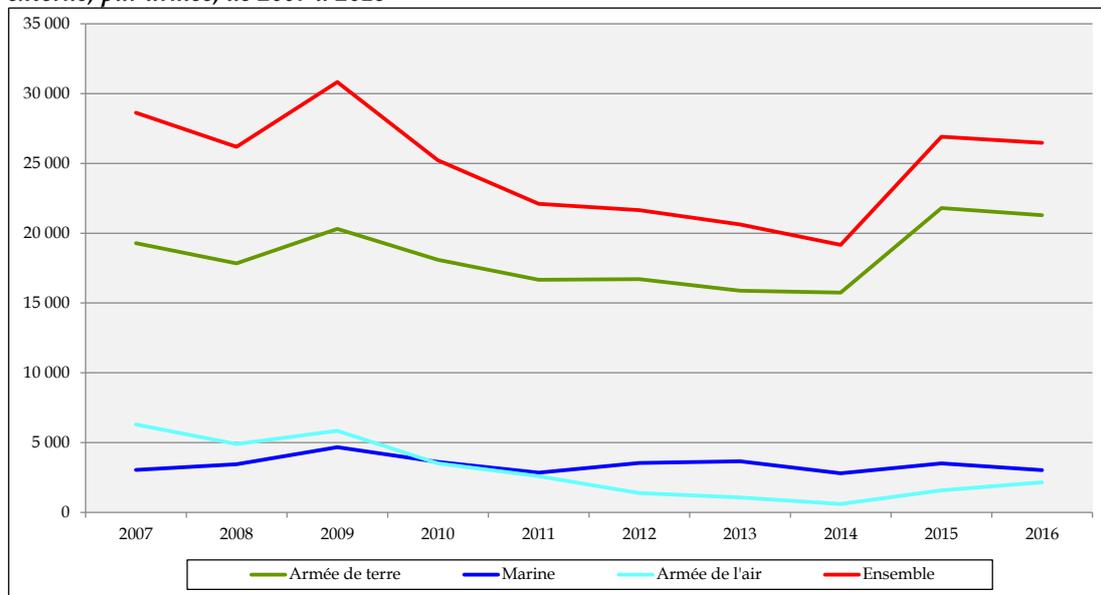
Graphique 18 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2007 à 2016



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

Graphique 19 - Évolution du nombre de candidats au recrutement de militaires du rang par voie externe, par armée, de 2007 à 2016



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine et armée de l'air.

Le Haut Comité observe depuis plusieurs années l'évolution comparée du chômage des 15-24 ans et du volume de candidats, issus de la société civile, au recrutement dans les armées et la gendarmerie.

Tableau 40 – Taux de chômage annuel moyen en France métropolitaine de 2007 à 2016 au sens du Bureau international du travail (BIT)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux de chômage des 15-24 ans (%)	18,8	18,3	22,9	22,6	21,9	23,7	24,1	23,5	24,0	24,1

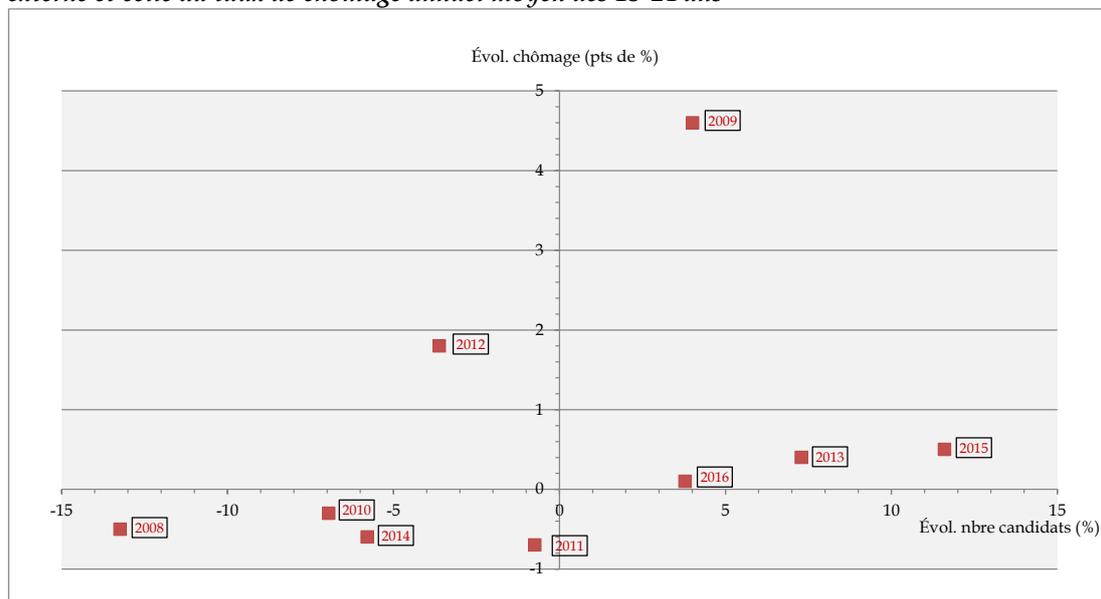
Source : INSEE, Enquête Emploi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 24 ans.

En rapprochant, entre 2008 et 2016, les variations des volumes annuels de candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie et les évolutions du taux de chômage annuel moyen des 15-24 ans en France métropolitaine, il apparaît une dépendance linéaire modérée entre ces deux variables, avec un coefficient de corrélation de 0,34.

La prudence dans l'interprétation s'impose car **l'existence d'une corrélation ne met pas nécessairement en évidence une relation de cause à effets.**

Graphique 20 – Liaison entre l'évolution du nombre annuel de candidats au recrutement par voie externe et celle du taux de chômage annuel moyen des 15-24 ans



Pour le nombre de candidats

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

Pour le taux de chômage

Source : INSEE, Enquête Emploi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 24 ans.

Lecture : entre 2015 et 2016 (étiquette 2016), le nombre de candidats au recrutement par voie externe a progressé de 3,8 % et le taux de chômage annuel moyen des 15-24 ans en France métropolitaine a évolué de 0,1 point. Entre 2013 et 2014 (étiquette 2014), le nombre de candidats a diminué de 5,8 % et le taux de chômage a baissé de 0,6 point.

1.1.3 Sélectivité du recrutement par voie externe

La sélectivité est un indicateur de la concurrence entre les candidats. Elle permet de mesurer l'attractivité pour les carrières militaires.

Définitions

Le nombre de **candidats ayant composé** correspond au nombre de candidats qui se sont présentés aux épreuves du concours.

Le nombre de **candidats admis** correspond au nombre de candidats admis sur la liste principale.

Le nombre de **recrutés** correspond au nombre de candidats admis ou sélectionnés qui ont accepté le bénéfice du concours ou de la sélection.

La **sélectivité aux concours** est le rapport entre le nombre de candidats qui ont composé et le nombre d'admis.

La **sélectivité aux sélections** est le rapport entre le nombre de candidatures (étudiées en commission⁶⁵) et le nombre de recrutés.

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

L'observation globale de la sélectivité par catégorie fait apparaître des évolutions différenciées.

Tableau 41 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Officiers (grandes écoles)	17,5	15,2	13,8	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2
Officiers sous contrat	5,6	5,8	9,1	8,7	7,6	9,6	16,2	13,0	9,0	6,4
Sous-officiers (hors gendarmerie)	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,6	3,7	3,3
Sous-officiers de gendarmerie⁽¹⁾	7,1	8,0	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8
Militaires du rang	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7
Volontaires	1,8	2,2	3,0	2,5	3,0	3,3	3,8	3,4	4,0	2,7

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

(1) Depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

1.1.3.1 Sélectivité du recrutement d'officiers par voie externe

Globalement, la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers des armées et de la gendarmerie est de 18,2 en 2016 (soit un peu plus de 18 candidats pour un admis) et se caractérise, par rapport à 2015, par une légère baisse de 1,5 point pour l'entrée à Saint-Cyr et une augmentation d'environ 7 points pour l'entrée à l'École de l'air.

La sélectivité cumulée des quatre grandes écoles est stable en moyenne sur 10 ans (sélectivité moyenne de 16 sur la période 2006-2015 et de 16,3 sur 2007-2016).

Tableau 42 - Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ESM Saint-Cyr	12,8	13,1	9,8	9,8	9,8	12,4	10,5	14,1	13,3	11,8
École navale	16,5	16,1	16,5	16,4	15,2	16,3	17,5	19,1	14,9	14,7
École de l'air	27,3	18,5	18,4	20,2	20,9	20,0	29,7	41,0	28,0	35,2
EOGN⁽¹⁾	19,6	16,2	15,9	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

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

(1) École des officiers de la gendarmerie nationale / concours universitaire.

En moyenne, 95 % des candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air en 2016 avaient formulé ce choix dans leurs trois premiers vœux d'écoles et plus de 54 % de ces candidats sont issus des lycées militaires (contre 62 % en 2015).

⁶⁵ Pour les OSC PN, il s'agit du nombre de candidats convoqués aux tests de sélection.

45 % des candidats reçus, en liste principale ou liste complémentaire, au concours d'entrée dans l'une de ces trois grandes écoles militaires ne l'ont pas rejointe au profit d'une des deux autres, sachant que 68 % d'entre eux avaient placé l'école intégrée dans leurs trois premiers vœux.

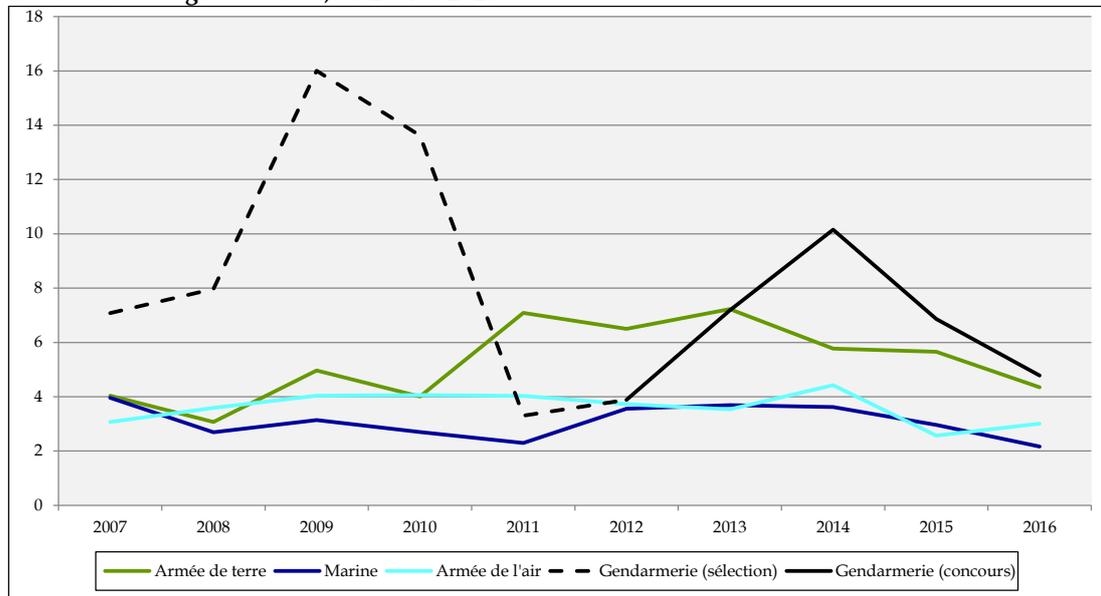
1.1.3.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe

En moyenne pour les trois armées, la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe décroît depuis 2015 (taux de 3,7⁶⁶) pour atteindre 3,3 en 2016. Alors que le nombre de candidats progresse de 9 % entre 2014 et 2016, le volume de recrutement croît de façon beaucoup plus importante (+ 50 %).

Comme cela a déjà été souligné les années précédentes, le pic de sélectivité du recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie des années 2009 et 2010 semble être un effet induit des restructurations et du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

La sélectivité du concours par voie externe pour l'emploi de sous-officier de gendarmerie est de 4,8 en 2016. La baisse affichée depuis 2015 s'explique par l'évolution dissymétrique du nombre de candidats (+ 16 % entre 2014 et 2016) et du volume de recrutement (+ 147 %).

Graphique 21 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2007 à 2016



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie (SOG) sont recrutés sur concours.

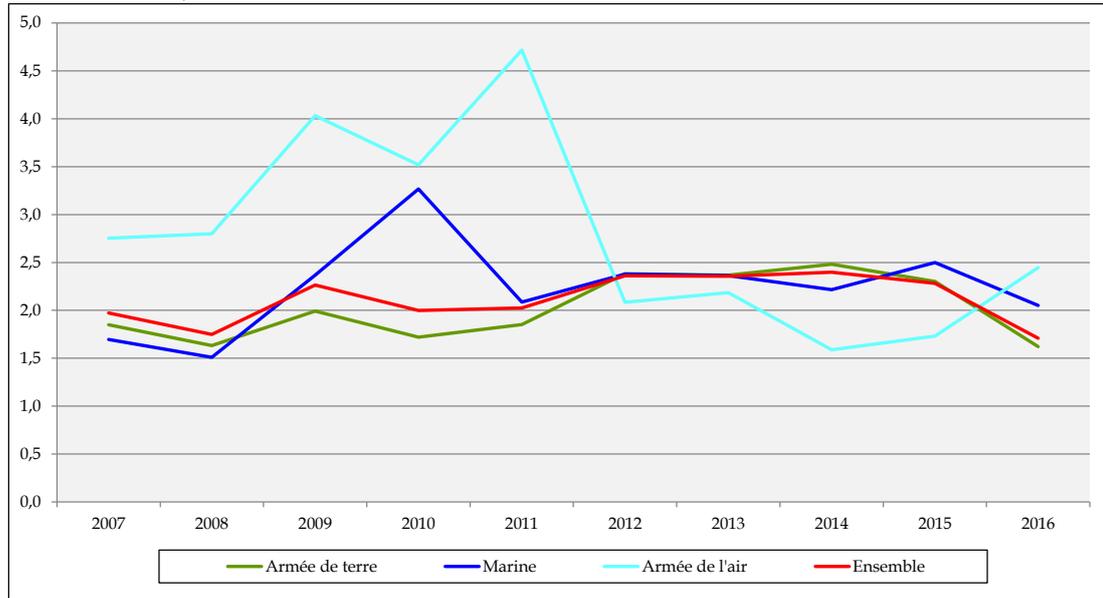
1.1.3.3 Sélectivité des recrutements de militaires du rang et de volontaires par voie externe

La sélectivité du recrutement des militaires du rang dans les armées s'établit en moyenne à 1,7 en 2016, contre 2,3 en 2015. La baisse observée touche plus particulièrement l'armée de terre qui recrute 85 % des militaires du rang et pour lesquels la sélectivité au recrutement a perdu 0,7 point entre 2015 (2,3) et 2016 (1,6). Par rapport à 2014, alors que le volume de recrutés dans l'armée de terre a plus que doublé en 2016, le nombre de candidats n'a augmenté que de 35 %.

Seule l'armée de l'air a enregistré une hausse de la sélectivité, passant de 1,7 en 2015 à 2,4 en 2016.

⁶⁶ Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.

Graphique 22 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, dans les armées, de 2007 à 2016

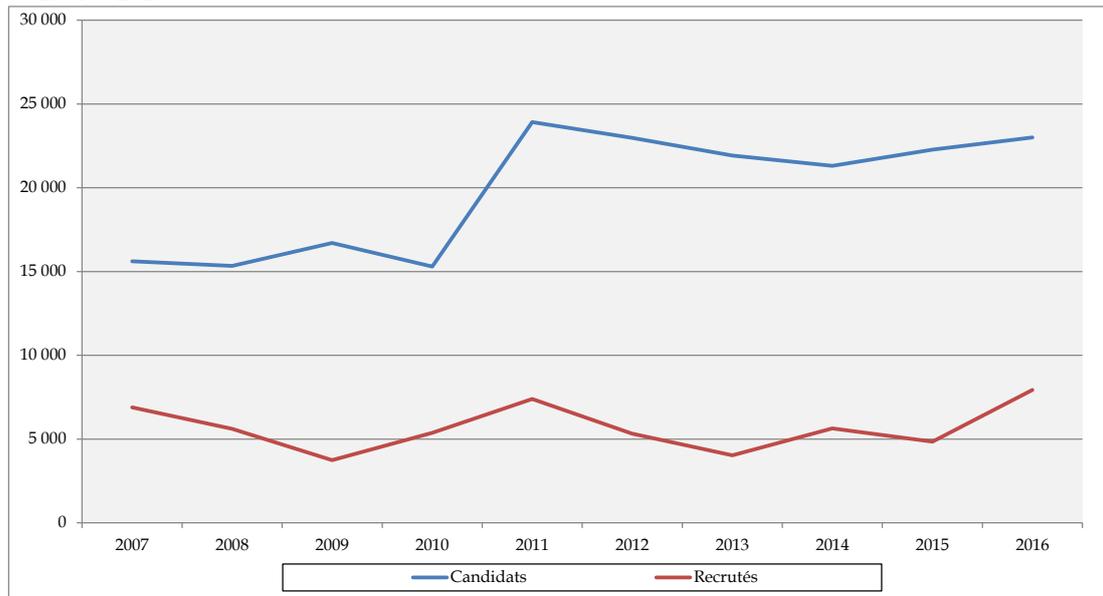


Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.
 Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine et armée de l'air.

83 % des volontaires recrutés en 2016 le sont dans la gendarmerie. Entre 2015 et 2016, la sélectivité du recrutement dans la gendarmerie est passée de 4,6 à 2,9. Le nombre de recrutés a progressé de 64 % en 2016 alors que le nombre de candidats a augmenté de 3 %.

Les emplois de gendarme adjoint volontaire (GAV) paraissent plus attractifs que ceux de volontaire dans les armées avec un taux quinquennal (2012-2016) moyen de sélectivité au recrutement de 4 candidats pour 1 recruté, contre une moyenne de 1,6 pour les trois armées.

Graphique 23 – Évolution du recrutement de volontaires par voie externe, dans la gendarmerie, de 2007 à 2016



Source : réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité.
 Champ : gendarmerie.

1.2 COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Toute comparaison entre les sélectivités des recrutements par voie externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État⁶⁷ doit être éclairée par deux facteurs déterminants :

- l'ampleur des recrutements peut être très différente selon les corps mais aussi d'une année à l'autre. À cet effet, il faut garder à l'esprit le fait que depuis 2015, les armées et la gendarmerie ont élevé significativement leurs volumes de recrutement ;
- l'engagement militaire ou dans un corps civil de la fonction publique peut être l'expression d'une vocation. 70 % des militaires déclarent qu'au moment de s'engager ils avaient une idée précise de la force armée dans laquelle ils souhaitaient servir ou du métier qu'ils souhaitaient exercer⁶⁸.

1.2.1 Officiers et fonctionnaires de catégorie A (dont A+)

Tableau 43 - Évolution de la sélectivité de certains recrutements par voie externe d'officiers et de fonctionnaires des catégories A et A+ (avec concours), de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	19,6	16,2	15,9	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5
Grandes écoles militaires (Saint-Cyr, Navale, École de l'air)	17,3	15,1	13,5	13,9	13,9	15,3	16,7	22,1	17,4	18,2
Officier sous contrat (hors gendarmerie)	5,3	5,3	8,7	8,7	7,6	9,6	16,2	13,0	9,0	6,4
École nationale d'administration	14,1	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	n.d.
École nationale de la magistrature	-	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	n.d.
Instituts régionaux d'administration	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	n.d.
Commissaire de police	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	n.d.
Lieutenant de police	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	n.d.
Inspecteur des douanes	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	n.d.
Inspecteur des impôts	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4					
Inspecteur des finances publiques⁽¹⁾						9,8	20,9	24,3	24,3	n.d.

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : militaires : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement les OSC opérationnels ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes.

(1) Décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.

1.2.2 Sous-officiers et fonctionnaires de catégorie B

La sélectivité du recrutement des sous-officiers des armées apparaît faible par rapport à celles des emplois et métiers de la catégorie B.

⁶⁷ Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE (PCS 2003).

⁶⁸ Enquête « Attractivité », DICOd pour le HCECM, janvier 2017, auprès d'un échantillon représentatif de 1 683 militaires des forces armées, interviews en ligne du 5 au 13 janvier 2017.

Outre les particularités du métier militaire qui induisent un vivier spécifique de candidats⁶⁹, les forces armées procèdent à un nombre important de recrutements annuels par rapport à la fonction publique civile. Ainsi, quand, en 2015, 25 postes de lieutenant pénitentiaire ou 49 postes de contrôleur des douanes sont à pourvoir, les armées recrutent près de 2 900 sous-officiers et la gendarmerie environ 1 900 sous-officiers de gendarmerie.

Les recrutements ont encore augmenté en 2016 (environ 3 000 sous-officiers dans les armées et 3 800 sous-officiers de gendarmerie) alors que les volumes étaient respectivement de l'ordre de 2 000 et de 1 500 en 2014.

Tableau 44 – Évolution de la sélectivité de certains recrutements par voie externe de sous-officiers et de fonctionnaires de catégorie B (avec concours), de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sous-officier de gendarmerie⁽¹⁾	7,1	8,0	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8
Sous-officier terre, marine, air	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,6	3,7	3,3
Secrétaire administratif de classe normale	48,0	26,0	45,1	32,4	20,9	26,5	28,7	24,7	25,2	<i>n.d.</i>
Gardien de la paix	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	<i>n.d.</i>
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	36,5	43,6	48,1	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0	<i>n.d.</i>
Contrôleur des douanes	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0	<i>n.d.</i>
Contrôleur des impôts	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4					
Contrôleur des finances publiques de 2^e classe⁽²⁾						9,6	32,0	15,6	16,1	<i>n.d.</i>

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : militaires : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours) ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes.

(1) Depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

(2) Décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques [...].

1.2.3 Militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C

La faible sélectivité du recrutement des militaires du rang par rapport à celle des emplois de la catégorie C est notable. Elle dépend notamment de la spécificité des vocations militaires et du statut contractuel des militaires du rang.

Toutefois, comme pour le recrutement des sous-officiers par voie externe, la sélectivité doit également être observée au regard de l'ampleur des recrutements. Ainsi en 2015, environ 170 postes d'agent de constatation des douanes et 2 500 postes d'agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative) sont à pourvoir quand les forces armées recrutent, dans le même temps, plus de 13 000 militaires du rang. En 2016, ce volume dépasse 17 000 recrues.

⁶⁹ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, § 2.1.1, pp. 43 et ss.

Tableau 45 - Évolution de la sélectivité de certains recrutements par voie externe de militaires du rang et de fonctionnaires de catégorie C (avec concours), de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Militaire du rang	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7
Adjoint administratif de 1^{re} classe	33,1	23,6	20,3	36,5	27,1	26,5	34,8	28,7	27,5	<i>n.d.</i>
Surveillant pénitentiaire	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	<i>n.d.</i>
Agent de constatation des douanes (branche spécialiste)⁽¹⁾				24,6	27	32,5	37,4	201,3 (*)	11,5	<i>n.d.</i>
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)			17,1	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	<i>n.d.</i>

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles, « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : militaires : armée de terre (hors Légion étrangère), marine et armée de l'air ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes.

(1) Depuis 2009, seul le concours d'agent de constatation des douanes, branche spécialiste, reste organisé par la direction générale des douanes et droits indirects. Les autres agents de constatation des douanes sont recrutés par le concours commun de catégorie C, branche administrative.

(*) 805 candidats présents pour 4 admis.

2 RECRUTEMENT INTERNE ET AVANCEMENT

2.1 RECRUTEMENT INTERNE

Les données de la présente revue annuelle ne sont pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions précédentes, en raison de l'harmonisation de leur périmètre entre les armées et la gendarmerie.

Le recrutement interne dans les forces armées correspond à la promotion interne par changement de catégorie hiérarchique au sein de chaque armée et au sein de la gendarmerie⁷⁰, quelle que soit la voie de recrutement (externe ou interne).

Après un fléchissement en 2015, le recrutement interne a connu en 2016 une reprise significative, tant en volume qu'en proportion par rapport au recrutement total, pour les officiers comme pour les sous-officiers des armées.

Le renforcement des effectifs de sous-officiers dans la gendarmerie en 2016 a bénéficié à la promotion interne des gendarmes adjoints volontaires en termes de volume, mais la part de recrutement interne est en baisse par rapport à 2015.

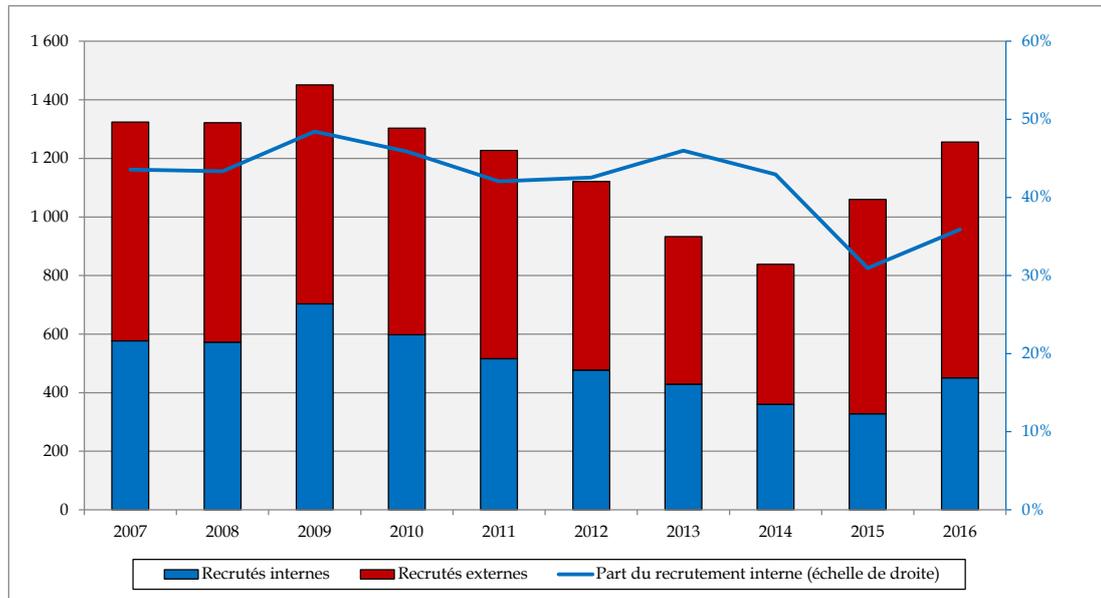
2.1.1 Officiers

La reprise des recrutements d'officiers dans les armées en 2015 (1 060 recrutés), amplifiée en 2016 (1256 recrutés ; + 18,5 %), s'est accompagnée d'une détérioration du taux de recrutement interne.

En 2016, près de 36 % des officiers des armées ont été recrutés en interne (+ 5 points par rapport à 2015), mais cette proportion demeure inférieure de plus de 8 points à celle des années 2010-2011, lors desquelles le volume total moyen de recrutement d'officiers était équivalent à celui de l'année 2016.

⁷⁰ Les changements de catégorie par voie de changement de force armée sont exclus du champ.

Graphique 24 - Évolution de la part de recrutement interne d'officiers dans les armées, de 2007 à 2016



Source : ministère de la défense, Bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air.

Entre 2014 et 2016, l'armée de terre a connu une hausse de 58 % de l'ensemble de ses recrutements (internes et externes), la marine de 25 % et l'armée de l'air de 49 %.

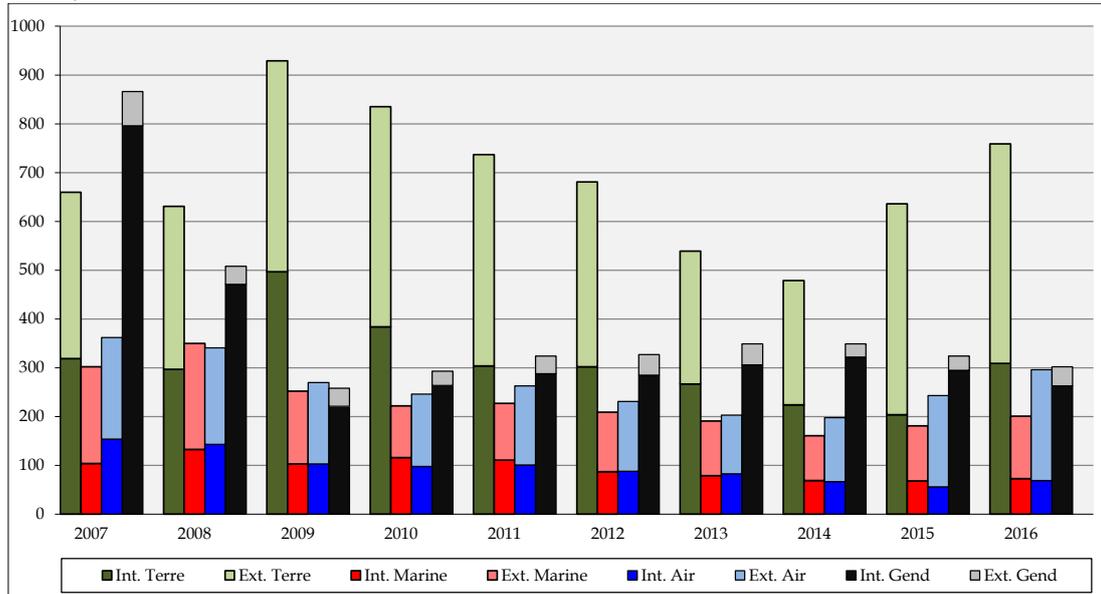
La reprise des recrutements internes dans les armées en 2016 est particulièrement marquée dans l'armée de terre (41 %, + 9 points/2015). Les proportions dans la marine (36 %) et l'armée de l'air (23 %) restent, quant à elles, relativement stables.

Dans la gendarmerie, le flux de recrutement d'officiers s'est stabilisé, après la période 2005-2008 marquée par les restructurations et l'effet du PAGRE⁷¹.

La gendarmerie connaît un fort recrutement interne de ses officiers, plus marqué que dans les armées, avec un taux compris, depuis 2012, entre 87 et 92 %. En 2016, 87 % des officiers de la gendarmerie ont été recrutés parmi les sous-officiers de la gendarmerie (- 4 points/2015).

⁷¹ Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées.

Graphique 25 - Évolution des volumes de recrutements internes et externes d'officiers, par force armée, de 2007 à 2016



Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie, Bilan social du ministère de la défense (2007 et 2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité à partir de 2009.

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

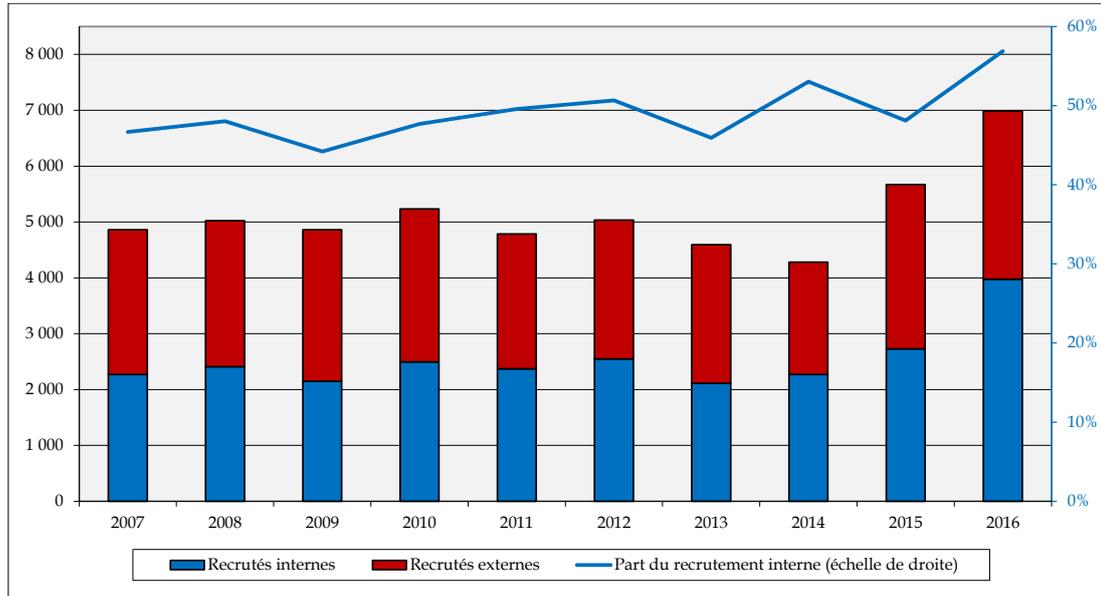
2.1.2 Sous-officiers

De 2007 à 2012, le volume de recrutement des sous-officiers dans les armées est globalement stable puis il connaît un fléchissement en 2013 et 2014. Le volume des recrutements de sous-officiers est reparti à la hausse en 2015 (+ 32 %/2014), reprise confortée en 2016 avec une progression de 23 % par rapport à 2015 et de 63 % par rapport à 2014.

L'augmentation du nombre de recrutés en 2016 a profité au recrutement interne qui a vu son volume (près de 4 000 changements de catégorie) s'accroître de 46 %/2015 (75 %/2014), alors que dans le même temps le nombre de recrutements au sein de la société civile ne progressait que de 2 %/2015 (50 %/2014).

En 2016, 57 % des sous-officiers des armées ont été recrutés parmi les militaires du rang (+ 9 points/2015), proportion la plus élevée des dix dernières années et supérieure de près de 8 points à la moyenne de la période 2007-2016.

Graphique 26 - Évolution de la part de recrutement interne de sous-officiers dans les armées, de 2007 à 2016



Source : ministère de la défense, Bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air.

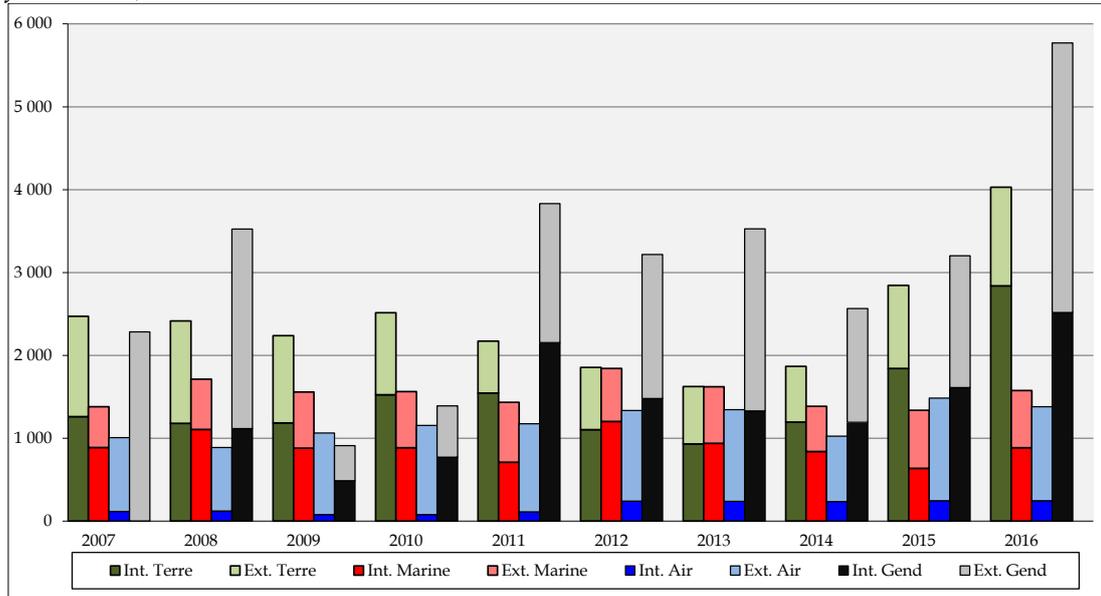
Dans les armées, l'évolution du volume des recrutements internes (changement de catégorie) et externes (candidats issus du civil) de sous-officiers en 2016 est significative dans l'armée de terre (+ 42 %/2015 et + 116 %/2014). Elle est moins marquée dans la marine (+ 18 %/2015 et + 14 %/2014) et dans l'armée de l'air (- 7 %/2015 et + 35 %/2014).

En 2016, le volume de recrutement des sous-officiers de la gendarmerie est le plus élevé de ces quinze dernières années, avec 5 771 recrutés en progression de 80 % par rapport à 2015 (3 203 recrutés) et de 125 % par rapport à 2014 (2 567 recrutés).

Le volume de recrutements externes a doublé entre 2015 et 2016 (+ 105 %), alors que dans le même temps le nombre de recrutements internes de sous-officiers n'a progressé que de 56 %. Oscillant depuis 2012⁷² entre 38 et 50 %, la proportion du recrutement interne s'établit à 44 % en 2016, 7 points en-dessous du taux de 2015 mais dans la moyenne de la période 2012-2014.

⁷² Depuis 2012, les officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

Graphique 27 - Évolution des volumes de recrutements internes et externes de sous-officiers, par force armée, de 2007 à 2016



Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie, Bilan social du ministère de la défense (2007 et 2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité à partir de 2009.

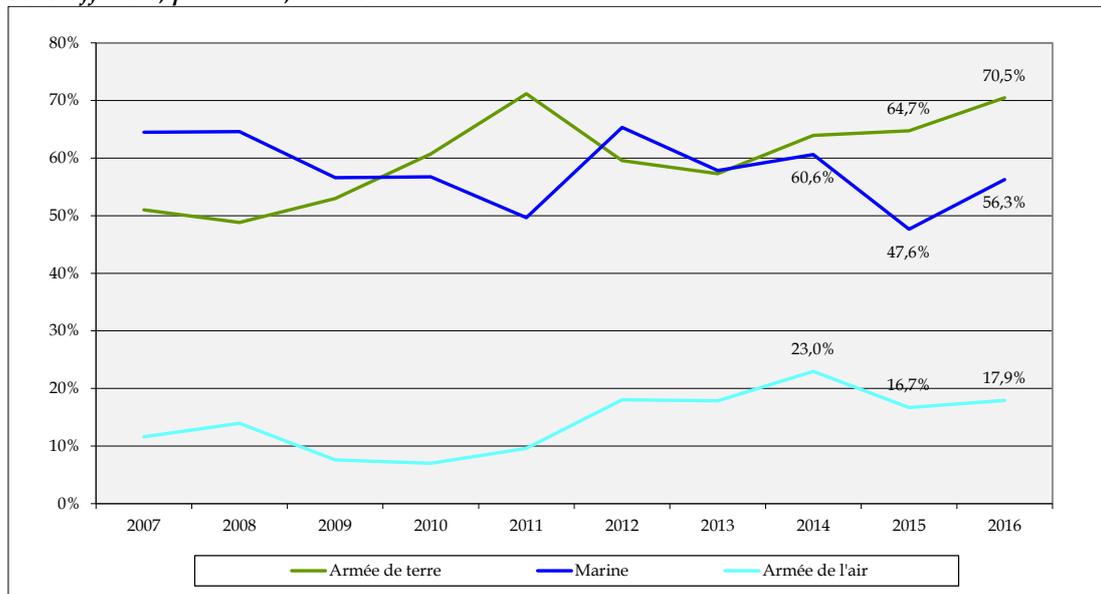
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

Les politiques des ressources humaines de l'armée de terre et de la marine favorisent le recrutement interne des sous-officiers. Ainsi sur les dix dernières années (2007-2016), l'armée de terre a recruté en moyenne 61 % de ses sous-officiers parmi les militaires du rang et la marine 58 %. Sur la même période, l'armée de l'air a recruté 15 % de ses sous-officiers parmi ses militaires du rang.

Entre 2015 et 2016, les taux de sous-officiers recrutés en interne dans les armées ont progressé de 5,8 points dans l'armée de terre, 8,7 points dans la marine et 1,2 point dans l'armée de l'air. Toutefois, après la baisse des taux relevée en 2015 dans la marine et l'armée de l'air, la part des promotions internes par changement de catégorie n'a pas retrouvé en 2016 le niveau de l'année 2014 (- 4,3 points pour la marine et - 5,1 points pour l'armée de l'air).

Graphique 28 - Évolution de la part du recrutement interne dans le recrutement total de sous-officiers, par armée, de 2007 à 2016



Source : ministère de la défense, Bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air.

2.2 COMPARAISONS

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

En 2015, la proportion de recrutement interne est de 45,4 % dans les armées (- 6 points par rapport à 2014) et de 27,6 % dans la fonction publique civile de l'État (+ 3,4 points par rapport à 2014).

Globalement, il existe un écart significatif entre les parts de recrutement interne dans la fonction militaire et dans la fonction publique civile de l'État.

Tableau 46 - Évolution de la part du recrutement interne dans le recrutement total, dans la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État

	2012	2013	2014	2015
Fonction militaire (hors gendarmerie)	49,2 %	45,9 %	51,4 %	45,4 %
Fonction publique civile de l'État	38,2 %	34,0 %	24,2 %	27,6 %

Sources : ministère de la défense, Bilan social ; DGAFP.

Champs : militaires : officiers et sous-officiers, terre, marine et air ; fonction publique civile de l'État : catégories A et B, recrutement externe = concours externe + concours unique + 3^e concours, recrutement interne des fonctionnaires = concours interne + concours réservés + examen professionnel avec changement de corps.

2.3 AVANCEMENT

Le Haut Comité a souhaité présenter des éléments d'appréciation sur l'avancement, en étudiant notamment l'ancienneté moyenne dans le grade et le taux de sélection à l'avancement.

Les anciennetés moyennes en grade et les ratios de promus diffèrent selon les armées et traduisent, d'abord, la diversité des politiques de gestion, plus marquée dans certains grades.

Tableau 47 - Ancienneté moyenne dans le grade précédent au moment de la promotion, en 2016

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	7 ans	6 ans 7 mois	6 ans 2 mois	6 ans 4 mois
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	7 ans 4 mois	5 ans 3 mois	5 ans 6 mois	5 ans 6 mois
Commandant ou capitaine de corvette	8 ans 6 mois	6 ans 11 mois	7 ans 3 mois	5 ans 5 mois
Capitaine ou lieutenant de vaisseau	4 ans	4 ans	3 ans 8 mois	4 ans
Lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1^{re} classe	1 an	1 an	1 an	1 an
Major	8 ans 5 mois	<i>n.d</i>	7 ans 11 mois	5 ans 6 mois
Adjudant-chef ou maître principal	7 ans 10 mois	6 ans 10 mois	6 ans 0 mois	5 ans 11 mois
Adjudant ou premier maître	7 ans 2 mois	4 ans 12 mois	7 ans 3 mois	5 ans 2 mois
Sergent-chef ou maître	8 ans 1 mois	7 ans 9 mois	7 ans 6 mois	11 ans 7 mois
Sergent ou second maître	n.c	2 ans 10 mois	3 mois	
Caporal-chef ou quartier-maître de 1^{re} classe	3 ans 6 mois	1 an 9 mois	4 ans 7 mois	
Caporal ou quartier-maître de 2^e classe	2 ans 8 mois	2 ans 2 mois	2 ans 1 mois	

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

Champ : tous militaires. Pour les officiers de la gendarmerie, hors corps de soutien technique et administratif. Armée de terre, corps des officiers des armes.

Lecture : dans l'armée de terre, la promotion au grade de commandant dans le corps des officiers des armes se fait en moyenne après 8 ans et 6 mois de grade de capitaine.

Tableau 48 – Ratio promus-promouvables en 2016 (en %)

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	5,0	5,5	4,7	8,9
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	20,5	15,8	17,8	14,4
Commandant ou capitaine de corvette	16,7	17,3	15,8	13,0
Adjudant-chef ou maître principal	12,0	8,7	20,9	10,3
Adjudant ou premier maître	17,8	22,3	59,9	16,3
Sergent-chef ou maître	14,8	12,0	49,7	52,3

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

Champ : tous militaires. Pour les officiers de l'armée de terre, seuls les officiers des armes sont pris en compte.

3 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, est l'une des caractéristiques principales de la condition militaire. Les indicateurs et les éléments de comparaison qui font l'objet des développements qui suivent illustrent cette situation.

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

3.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

3.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence (ACR), définie par l'article 1^{er} du décret du 30 avril 2007⁷³ : « Constitue un changement de résidence, le déménagement que le militaire se trouve dans l'obligation d'effectuer lorsqu'il reçoit une affectation dans une garnison différente de celle dans laquelle il a été affecté antérieurement. Est assimilé au changement de résidence le déménagement qui est effectué, sur ordre du commandement, soit pour occuper, soit pour libérer un logement concédé par nécessité absolue ou par utilité de service ».

Il s'intéresse plus particulièrement aux mutations en cours de carrière, excluant de fait les mouvements liés aux flux d'entrée et de sortie du personnel militaire.

Sont donc incluses dans le périmètre étudié :

- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements en métropole, mouvements à destination et au retour de l'outre-mer et de l'étranger) ;
- les mutations consécutives aux restructurations ;
- les mutations pour formation en cours de carrière ;
- les permutations lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de leur direction du personnel ;
- les mutations pour d'autres motifs comme des raisons de santé ou des convenances personnelles.

⁷³ Décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires sur le territoire métropolitain de la France.

La fréquence des mutations s'illustre par le taux de mobilité géographique⁷⁴. Celui-ci, pour une population donnée, est égal au rapport suivant :

Nombre de militaires mutés avec changement de résidence
pendant l'année

Effectif total

Si, de 2009 à 2012, l'étude de ce taux permet de constater une hausse de la fréquence des mutations avec changement de résidence en cours de carrière, évidemment liée aux restructurations consécutives au Livre blanc de 2008 et à la révision générale des politiques publiques, 2013 marque un retour à des valeurs moins importantes, proches de celles observées au milieu des années 2000.

Depuis, les plans annuels de mutations des armées traduisent la mise en œuvre de la LPM 2014-2019, actualisée en 2015, qui s'est caractérisée, après la poursuite de déflations⁷⁵ en 2014, par la stabilisation des effectifs militaires, l'augmentation de la FOT et la poursuite de réorganisations, notamment dans les services depuis 2015.

Les gestionnaires ajustent leur politique de mobilité aux besoins, aux coûts et aux attentes des militaires : à titre d'exemple, l'armée de terre a décidé d'augmenter d'une année les durées d'affectation avant mutabilité⁷⁶ du personnel affecté en Ile-de-France ou en école. Les taux de mobilité géographique qui avaient connu une hausse entre 2009 et 2012 se stabilisent, depuis 2013, autour de 12 %.

Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques. Ainsi, en 2016, si 20,8 % des officiers ont été mutés avec un changement de résidence, seuls 12,9 % des sous-officiers l'ont été. Les militaires du rang sont les moins mobiles (6,5 %).

Tableau 49 – Évolution, de 2007 à 2016, du nombre de mutations avec changement de résidence (en valeur absolue) et du taux de mobilité géographique, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale (en %)

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		Ensemble	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux
2007	7 950	18,4	24 236	12,3	4 785	5,2	36 971	11,1
2008	8 324	19,7	22 270	11,6	4 871	5,3	35 465	10,9
2009	9 381	21,5	26 355	14,1	7 877	8,7	43 613	13,6
2010	8 873	20,4	25 701	14,2	8 832	9,9	43 406	13,8
2011	9 573	22,7	28 638	16,1	8 095	9,4	46 306	15,1
2012	9 342	22,0	28 471	16,4	7 612	9,1	45 425	15,2
2013	7 988	19,1	21 481	12,6	5 119	6,4	34 588	11,8
2014	7 807	19,0	21 044	12,5	5 827	7,6	34 678	12,1
2015	8 606	22,4	23 131	13,9	5 013	6,6	36 750	13,1
2016	7 964	20,8	21 499	12,9	5 122	6,5	34 585	12,2

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Éditions successives du Bilan social des armées et de la gendarmerie pour les effectifs.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

Lecture : en 2016, 20,8 % des officiers ont été mutés avec changement de résidence.

⁷⁴ « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 11,6 % en 2015 » signifie que 11,6 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2015.

⁷⁵ Cf. Partie 1, Répartition des effectifs, p. 21.

⁷⁶ Directive unique de gestion 2015, annexe 8 à la note n° 500297/DEF/RH-AT/PRH/CB-A du 12 janvier 2015.

Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2016, 505 établissements⁷⁷ ont fait l'objet d'une restructuration contre 4 007 en 2013, 683 en 2014 et 416 en 2015. En 2016, 33 dissolutions, 202 créations et 270 transferts d'unité ont eu lieu.

Le poids des mutations induites par les restructurations est hétérogène d'une armée à l'autre, en raison des différences existant entre les armées en matière d'organisation et d'implantation.

La part des mutations avec changement de résidence liées aux restructurations a tendance à diminuer depuis 2012 mais elle reste élevée dans l'armée de l'air.

Tableau 50 - Évolution de la part des mutations avec changement de résidence liées aux restructurations, par armée, dans l'ensemble des mutations prononcées dans l'année

		Terre	Marine	Air
Officiers	2009	18,6 %	2,0 %	6,1 %
	2010	15,0 %	3,3 %	5,7 %
	2011	15,2 %	4,2 %	19,1 %
	2012	11,3 %	2,2 %	17,2 %
	2013	3,7 %	0,0 %	1,7 %
	2014	5,7 %	0,2 %	6,8 %
	2015	6,1 %	4,0 %	10,0 %
	2016	6,7 %	2,2 %	9,4 %
Sous-officiers ou officiers-mariniers	2009	29,5 %	3,0 %	11,1 %
	2010	29,4 %	1,3 %	11,3 %
	2011	30,4 %	3,3 %	21,4 %
	2012	24,7 %	3,8 %	24,6 %
	2013	9,4 %	0,6 %	6,9 %
	2014	13,3 %	0,4 %	19,5 %
	2015	12,0 %	1,3 %	20,3 %
	2016	11,0 %	0,1 %	18,8 %
Militaires du rang	2009	36,9 %	2,3 %	14,3 %
	2010	44,5 %	2,5 %	15,2 %
	2011	42,4 %	4,2 %	25,7 %
	2012	32,6 %	1,7 %	23,8 %
	2013	10,9 %	0,1 %	9,2 %
	2014	28,7 %	0,6 %	18,5 %
	2015	16,3 %	1,0 %	22,3 %
	2016	15,8 %	0,0 %	21,5 %

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

Champ : tous militaires terre, marine et air. Toutes mutations avec changement de résidence liées aux restructurations.

Lecture : en 2016, 15,8 % des militaires du rang de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été à la suite d'une restructuration.

3.1.2 Comparaisons

En mettant en regard le taux de mobilité géographique des militaires avec le taux de mobilité des fonctionnaires civils de l'État, la singularité des militaires apparaît nettement.

Pour la fonction publique civile, le taux de mobilité est défini comme le rapport entre l'effectif des agents civils de l'État ayant changé de zone d'emploi entre l'année N et l'année N+1 et l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (N et N+1).

Entre 2013 et 2014, 6,8 % des agents titulaires civils des ministères ont changé de zone d'emploi.

Le taux de mobilité est supérieur pour les militaires des trois armées sur la même période (12,1 %).

⁷⁷ Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

Plus précisément, en 2014, 19 % des officiers, 12,5 % des sous-officiers et 7,6 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 6,6 % des agents de catégorie A, 4,1 % des agents de catégorie B et 2,0 % des agents de catégorie C.

Tableau 51 - Évolution du taux de changement de zone d'emploi des agents civils de l'État

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Catégories							
A+	7,8 %	6,7 %	7,8 %	5,0 %	4,9 %	4,1 %	5,0 %
A	4,5 %	4,6 %	4,2 %	4,3 %	6,5 %	6,6 %	6,6 %
B	6,7 %	7,0 %	5,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %	4,1 %
C	4,0 %	5,2 %	5,0 %	4,4 %	6,4 %	6,1 %	2,0 %
Indéterminée	-	-	-	2,5 %	9,6 %	9,7 %	8,4 %
Ministères							
Affaires étrangères	19,8 %	13,9 %	16,6 %	9,9 %	1,9 %	1,4 %	1,5 %
Intérieur	7,3 %	7,6 %	4,9 %	5,1 %	5,3 %	6,0 %	6,8 %
Justice	9,3 %	11,5 %	11,9 %	10,5 %	10,7 %	10,2 %	10,7 %
Enseignement	3,8 %	3,5 %	3,3 %	3,3 %	6,1 %	6,2 %	6,8 %
Ensemble	4,9 %	5,2 %	4,6 %	4,6 %	6,4 %	6,4 %	6,8 %

Source : DGAFP, *Faits et chiffres* 2010 p. 243, 2011 p. 315 et 316, 2012 p. 399 et 400, 2013 p. 445 et 447 (figures 4.6-3 et 4.6-5), 2014, p. 366, 2015, p. 425 et 426 (figures 4.6-14 et 4.6-15), 2016, p. 440 et 441 (figures 4.6-13 et 4.6-14).

Champ : agents titulaires civils de l'État présents sur les deux années considérées, hors ministère de la défense.

Lecture : 6,6 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2013 et 2014, ont connu une mobilité géographique en 2014.

Dans son 2^e rapport⁷⁸, le Haut Comité a relevé le lien existant entre la mobilité géographique, le mode de fonctionnement des armées et les contraintes de gestion du personnel en mettant notamment en évidence un « taux de mobilité incompressible ».

Pour atténuer autant que possible les effets de cette nécessaire mobilité sur la condition militaire, il a, en revanche, souligné que d'importants efforts devaient être faits pour maîtriser les préavis de mutation⁷⁹.

3.2 PRÉAVIS DE MUTATION

3.2.1 Évolutions globales sur 10 ans

Le Haut Comité suit l'évolution des préavis de mutation en s'appuyant sur les délais administratifs existant entre l'ordre de mutation et la date effective de mutation. Dans de très nombreux cas, la mutation a pu faire l'objet d'échanges informels entre le militaire concerné et son gestionnaire avant la signature de l'ordre de mutation, ce qui a pu contribuer à améliorer l'anticipation de la mobilité.

3.2.1.1 En métropole

Si, de 2006 à 2009, les mutations en métropole avec changement de résidence sont majoritairement prononcées avec un préavis de trois à six mois, la montée en puissance depuis 2010 des mesures de restructuration a très nettement modifié cet équilibre, la part des mutations avec un préavis inférieur à trois mois devenant majoritaire.

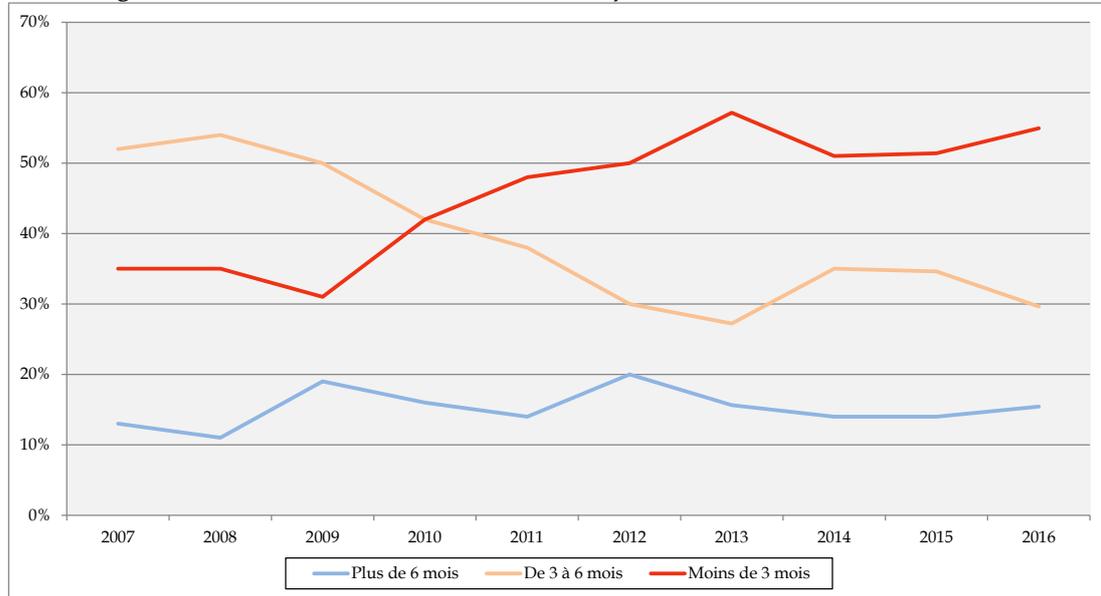
Les données statistiques montrent une légère amélioration en 2014 et 2015, constat qui ne se confirme pas en 2016.

⁷⁸ HCECM, 2^e rapport, *La mobilité des militaires*, 1^{er} février 2008, p. 34.

⁷⁹ 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.

15 % des mutations sont prononcées avec un préavis de plus de six mois, 30 % avec un préavis compris entre trois et six mois et 55 % avec un préavis inférieur à trois mois. L'augmentation des courts préavis s'explique en partie par un accroissement des mutations de militaires sortant de formation initiale.

Graphique 29 – Évolution de la durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2007 à 2016)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2015, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 51 % des militaires mutés en métropole.

Entre 2009 et 2014, la part des mutations dont la durée du préavis est inférieure à un mois n'a cessé d'augmenter, passant de 9 % à 28 %. Depuis 2015, elle diminue légèrement pour s'établir, en 2016, à 23 %.

Ces très courts préavis concernent essentiellement les mutations des officiers et sous-officiers de de la gendarmerie (en 2016, près de 33 % des mutations de gendarmes, hors volontaires, sont prononcées avec un préavis inférieur à un mois) mais également les militaires du service de santé des armées. Pour ces derniers le taux de mutation sur préavis de moins d'un mois passe de 9 % en 2015, à 18 % en 2016.

Le Haut Comité souligne, une fois encore, qu'une telle situation ne peut pas permettre aux militaires et à leur famille de faire face convenablement aux contraintes de la mobilité notamment en termes d'emploi du conjoint, de scolarisation des enfants ou de logement⁸⁰.

⁸⁰ Hors cas des gendarmes logés par nécessité absolue de service.

Tableau 52 - Évolution de la part et du nombre de militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole, avec des préavis de moins de trois mois (2007 à 2016)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux										
De 2 à 3 mois	10 %	14 %	12 %	14 %	14 %	11 %	12 %	12 %	11 %	14 %
De 1 à 2 mois⁽¹⁾	9 %	12 %	10 %	14 %	13 %	15 %	17 %	11 %	15 %	18 %
Moins d'1 mois⁽¹⁾	16 %	9 %	9 %	14 %	21 %	24 %	28 %	28 %	25 %	23 %
Nombre										
De 2 à 3 mois	2 582	4 727	4 217	5 173	6 235	4 899	4 371	3 937	4 238	5 703
De 1 à 2 mois⁽¹⁾	2 189	4 133	3 549	5 328	5 942	6 569	6 486	3 699	5 412	7 356
Moins d'1 mois⁽¹⁾	4 029	2 965	3 319	5 209	9 101	10 418	10 622	9 172	9 465	9 451

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2016, 23 % des mutations à l'intérieur de la métropole sont prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

(1) Une faible part des préavis de courte durée peut s'expliquer par les mutations de fin de formation.

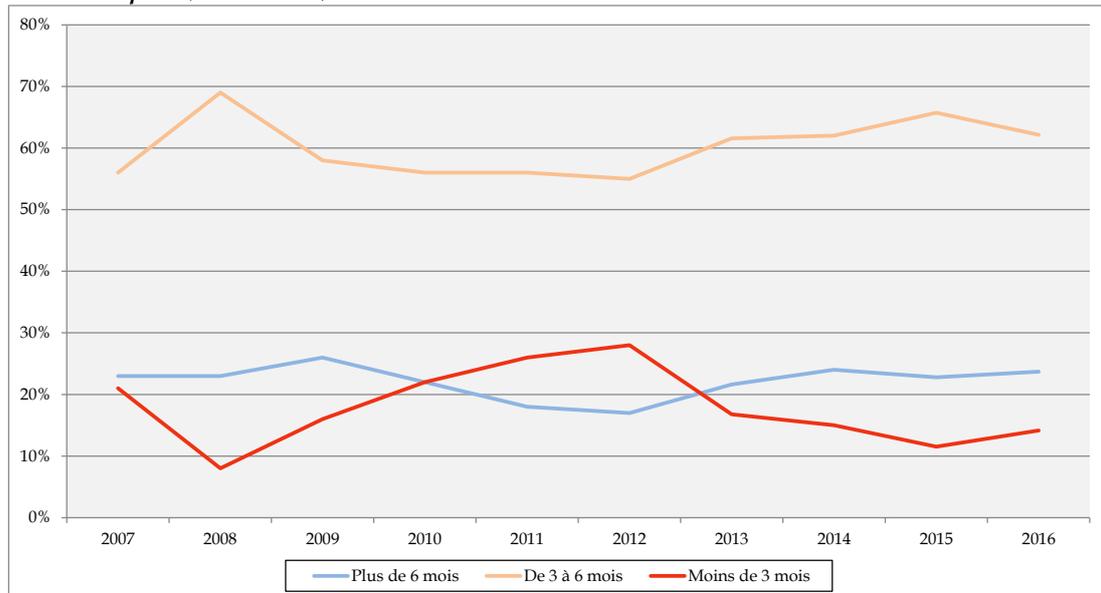
3.2.1.2 Hors métropole

Concernant les mutations hors métropole, le Haut Comité constate une légère reprise des préavis de très courte durée.

Les mutations hors métropole sont majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois. Le taux des mutations avec un tel préavis, supérieur depuis plusieurs années à 50 %, dépasse depuis 2013 les 60 %. Néanmoins, la proportion s'infléchit entre 2015 et 2016 passant de 66 % à 62 %.

À l'inverse, la part des mutations hors métropole prononcées sur préavis inférieurs à trois mois progresse de 2 points entre 2015 et 2016.

Graphique 30 - Évolution de la durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2007 à 2016)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2016, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 14 % des militaires mutés hors métropole.

Tableau 53 - Évolution de la part et du nombre de militaires mutés avec changement de résidence hors métropole avec des préavis de moins de trois mois (2006 à 2015)

	2007 ⁽¹⁾	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux										
De 2 à 3 mois	10 %	5 %	13 %	12 %	16 %	13 %	9 %	8 %	6 %	8 %
De 1 à 2 mois	7 %	2 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %	3 %	3 %	3 %
Moins d'1 mois	4 %	1 %	0 %	4 %	5 %	9 %	4 %	4 %	2 %	3 %
Nombre										
De 2 à 3 mois	665	397	1 023	1 077	1 305	1 096	538	493	415	424
De 1 à 2 mois	443	152	228	551	409	441	231	194	224	173
Moins d'1 mois	269	97	24	324	362	753	266	257	138	178

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2016, 3 % des mutations hors métropole sont prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

(1) Tous militaires sauf non-officiers de la gendarmerie.

3.2.2 Analyse selon les armées et services en 2015 et 2016

3.2.2.1 En métropole

La situation au sein de l'armée de terre s'améliore en 2016. La proportion de militaires mutés en métropole avec un préavis supérieur à six mois est de 25 % en 2016 contre 15 % en 2015. Celle avec un préavis inférieur à trois mois a baissé à 40 % alors qu'elle était de 44 % en 2015.

En 2016, pour la première fois, la durée moyenne des préavis de mutation dans la marine a significativement diminué. La marine nationale n'a prononcé que 6 % des mutations avec changement de résidence avec un préavis supérieur à six mois, contre 12 % en 2015, mais 42 % sont compris entre 3 et 6 mois en 2016 contre 22 % en 2015.

L'armée de l'air prononce la plus grande partie de ses mutations avec changement de résidence avec un préavis de plus de 6 mois (45 % en 2016, 38 % en 2015).

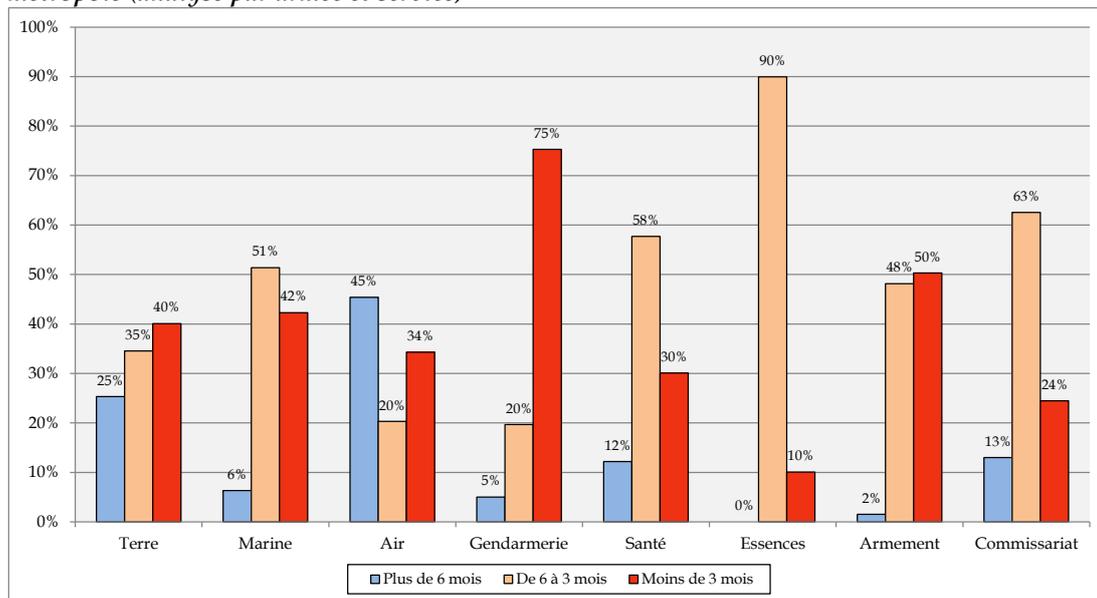
Au sein du service de santé des armées, touché par de profondes restructurations, les mutations avec changement de résidence sont prononcées, pour la plupart, avec un préavis compris entre 5 et 6 mois (35 %). 58 % sont prononcés avec un préavis compris entre 6 et 3 mois en 2016, contre 38 % en 2015.

En 2016, au sein de la direction générale de l'armement, les mutations avec changement de résidence sont majoritairement prononcées avec un préavis inférieur à 3 mois (50 % contre 39 % en 2015). La situation des militaires mutés se dégrade très légèrement puisque seules 2 % des mutations sont prononcées avec un préavis de plus de 6 mois (41 % en 2015).

Pour les commissaires et les militaires du service des essences des armées, les mutations avec changement de résidence sont majoritairement prononcées avec un préavis compris entre 3 et 6 mois.

Enfin, comme par le passé, la situation de la gendarmerie nationale reste particulière avec un taux de préavis de moins de trois mois qui reste très élevé (74 % en 2014, 72 % en 2015 et 75 % en 2016). Cette situation s'explique par un étalement des relèves sur toute l'année, un nombre élevé d'unités et une organisation générale du service qui impose un très faible taux de vacance des postes. Les difficultés liées à la faible durée du préavis de mutation sont toutefois partiellement atténuées par la concession d'un logement par nécessité absolue de service.

Graphique 31 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2016 à l'intérieur de la métropole (analyse par armée et service)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

3.2.2.2 Hors métropole

Dans l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie, la durée des préavis de mutation hors métropole est sensiblement identique à celle constatée en 2015. 22 % des militaires de l'armée de terre, 5 % des marins, 16 % des aviateurs et 46 % des gendarmes mutés ont un préavis de moins de trois mois contre respectivement 14 %, 9 %, 22 % et 45 % en 2015.

Au sein des services de santé et des essences, les militaires sont mutés avec des préavis compris entre 3 et 6 mois.

3.2.3 Analyse par catégorie hiérarchique

La spécificité du fonctionnement de la gendarmerie nationale, dont le personnel est majoritairement logé, a conduit le Haut Comité à en examiner la situation de manière séparée.

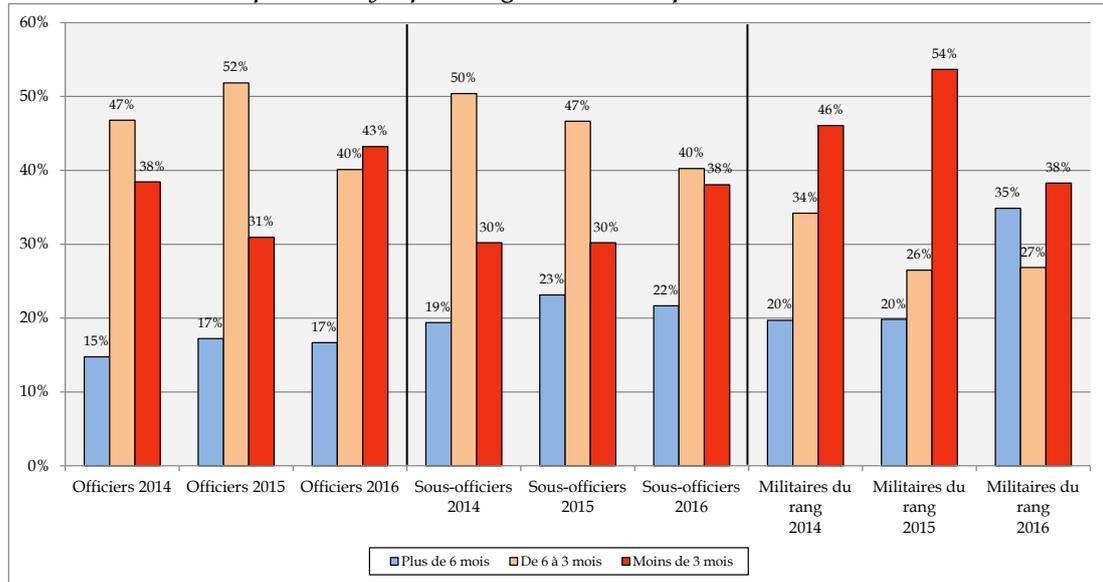
3.2.3.1 Dans les armées

S'agissant des militaires du rang des trois armées, le Haut Comité relève que la situation s'est améliorée en 2016. La part des mutations métropolitaines prononcées avec un préavis de moins de trois mois a diminué en 2016 (38 % contre 54 % en 2015 et 46 % en 2014). Parallèlement, la part des mutations avec un préavis de plus de six mois a significativement augmenté passant de 20 % en 2014 et 2015 à 35 % en 2016.

Pour les sous-officiers des trois armées, la situation s'est légèrement détériorée. La part des mutations avec changement de résidence prononcées avec un préavis inférieur à trois mois augmente de 8 points par rapport à 2014 et 2015 (30 % en 2014 et 2015) tandis que la part des mutations avec un préavis compris entre trois et six mois diminue de 3 points entre 2014 et 2015 puis de 7 points entre 2015 et 2016.

La situation des officiers qui s'était redressée entre 2014 et 2015 se durcit à nouveau. La part des mutations avec changement de résidence dont le préavis est inférieur à trois mois reste stable tandis que les mutations avec des préavis de courte durée augmentent passant de 31 % en 2015 à 43 % en 2016.

Graphique 32 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2014, 2015 et 2016 à l'intérieur de la métropole (analyse par catégorie hiérarchique)



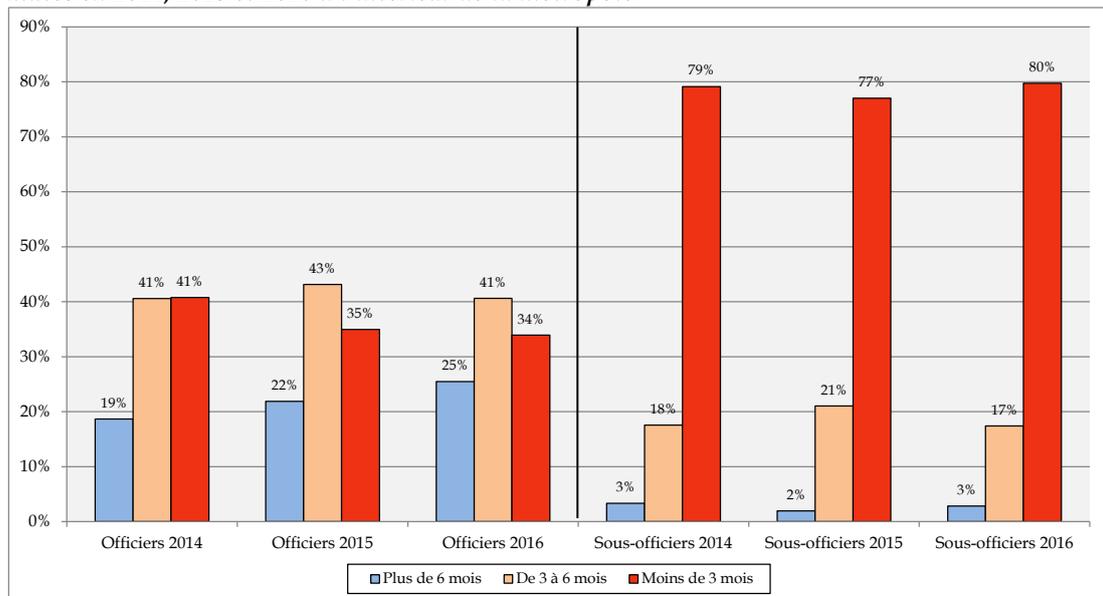
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.
 Champ : terre, marine, air.

3.2.3.2 Dans la gendarmerie

En 2016, dans la gendarmerie, la durée des préavis de mutation avec changement de résidence des militaires reste sensiblement identique à celles observées en 2014 et 2015.

Le Haut Comité souligne, encore une fois, le fort taux de courts préavis pour les sous-officiers (80 % en 2016, 77 % en 2015 et 79 % en 2014).

Graphique 33 - Durée des préavis de mutation pour les officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2014, 2015 et 2016 à l'intérieur de la métropole



Source : réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité.
 Champ : officiers et sous-officiers de la gendarmerie.

3.3 RYTHME DES MUTATIONS

Pour compléter l'observation de la mobilité des militaires, le Haut Comité suit parmi les militaires mutés avec changement de résidence (ACR), le nombre de mutations ACR que ces derniers ont connues.

Le tableau ci-après fait apparaître que les militaires mutés en 2016 comptabilisent sur la durée de leur carrière majoritairement moins de trois mutations avec changement de résidence.

Tableau 54 - Taux de militaires en activité au 31 décembre 2016 selon le nombre de mutations ACR (en %)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 3 mutations ACR	23 %	49 %	95 %	61 %
3 mutations ACR	11 %	20 %	3 %	13 %
4 mutations ACR	11 %	13 %	1,5 %	9 %
5 mutations ACR	11 %	8 %	0,5 %	6 %
6 mutations ACR	10 %	5 %	0 %	4 %
7 mutations ACR	9 %	2 %	0 %	3 %
8 mutations ACR	7 %	1 %	0 %	2 %
9 mutations ACR	6 %	1 %	0 %	1 %
10 mutations ACR et plus	12 %	1 %	0 %	2 %

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

Champ : tous militaires des armées, directions et services.

Les officiers des forces armées, directions et services sont beaucoup plus mobiles que les autres catégories de personnel. 34 % des officiers ont déjà réalisé au moins 7 mutations ACR, contre 5 % des sous-officiers. Hors gendarmerie, 31 % des sous-officiers mutés en 2016 avaient déjà connu plus de 3 mutations.

Dans la gendarmerie, 39 % des officiers et 3 % des sous-officiers ont déjà réalisé au moins 7 mutations ACR.

En s'intéressant à la durée écoulée entre deux mutations, on observe un autre aspect des contraintes de mobilité.

Parmi les militaires des forces armées, directions et services mutés en 2016, 27 % avaient entre 3 et 5 ans de présence dans leur affectation.

3.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE⁸¹

Les raisons qui conduisent un militaire au célibat géographique sont identifiées dans plusieurs enquêtes et restent stables dans le temps. Parmi elles, on peut citer :

- l'activité professionnelle du conjoint ;
- la propriété du logement principal ;
- l'intérêt des enfants.

Compte tenu de la diversité des méthodes de calcul du taux de célibat géographique entre les différentes enquêtes, il est difficile d'évaluer précisément ce phénomène. Cependant, toutes s'accordent à dire que la part des militaires concernés tend à augmenter lentement.

Les forces armées ne disposent d'aucun moyen de comptabiliser le nombre de célibataires géographiques. Les chiffres disponibles sont issus d'enquêtes annuelles internes dont le périmètre

⁸¹ Le célibat géographique correspond à la situation du militaire marié, pacsé ou en concubinage notoire, dont le conjoint réside à une distance du lieu de travail ne permettant pas au militaire de le rejoindre chaque soir lorsque l'intéressé n'est pas retenu pour des raisons professionnelles et que cette situation dure ou est appelée à durer plus de six mois.

n'est pas identique. Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous ne représentent donc qu'une image approximative de la réalité.

Tableau 55 - Taux de célibat géographique selon la force armée en 2016

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SEA	Armement	SCA
15,3 %	13,5 %	5,9 %	11,0 %	2,8 %	20,0 %	11,1 %

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Ces taux sont issus d'enquêtes internes à chaque force armée réalisées en 2016 et sont basés sur les déclarations d'un échantillon représentatif de militaires.

Champ : tous militaires.

*
* *

Le célibat géographique, par son impact, d'une part, sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille et, d'autre part, sur l'équilibre financier des ménages concernés, est une des caractéristiques actuelles de la condition militaire⁸². Le Haut Comité réitère sa recommandation concernant la nécessité de mettre en place un outil de mesure du taux de célibataires géographiques afin de mieux en appréhender l'ampleur.

4 CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE

La concertation et le dialogue interne s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), des conseils de la fonction militaire (CFM), des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les évolutions les plus marquantes sont consécutives à deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme du 2 octobre 2014 remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel.

4.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

L'année 2016 est marquée par la réunion des 95^e, 96^e et 97^e sessions du CSFM. Elles ont abordé le plan d'amélioration de la condition du personnel militaire et son volet rémunération destiné à compenser la suractivité opérationnelle ainsi que les textes relatifs au CSFM rénové et aux associations professionnelles nationales de militaires (APNM).

La 95^e session de mars a permis de présenter au ministre de la défense l'avis du conseil sur six projets de texte (trois ont reçu un avis favorable) et d'exprimer au ministre les préoccupations des membres sur des sujets de condition militaire tels que « l'application du NES-C ainsi que la transposition de la grille de capitaine de gendarmerie aux grades équivalents des forces armées et formations rattachées, la tension engendrée par le rythme de l'opération Sentinelle, les problèmes récurrents en matière d'habillement ou de traitement des ordres de mission ainsi que les difficultés rencontrées du fait des dysfonctionnements du logiciel Louvois. »

Lors de la 96^e session de juin, quatorze textes ont reçu un avis favorable. Le conseil a évoqué devant le ministre de la défense les faiblesses du plan d'amélioration de la condition militaire qu'il identifiait en lui proposant une feuille de route.

En novembre 2016, la 97^e session a permis au conseil d'émettre un avis favorable aux vingt-et-un textes étudiés et de redire au ministre ses inquiétudes. Pour clore la session, le Président de la République a reçu les membres au Palais de l'Élysée, le 25 novembre 2016, et annoncé de nouvelles mesures de compensation de la suractivité avec notamment « la création d'une indemnité d'absence cumulée et la transformation de deux jours de PCP en ITAOPC ».

⁸² HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire 2014*, novembre 2014, pp. 106 à 110.

La transformation du dialogue interne s'est poursuivie, fin 2016, par la mise en place d'un CSFM rénové et professionnalisé, décrit dans l'encadré ci-dessous.

Le CSFM rénové

Officiellement installé le 5 janvier 2017 par le ministre de la Défense, le CSFM rénové par la loi 2015-917 du 28 juillet 2015 qui a également créé les associations professionnelles nationales de militaires (APNM), se caractérise par les éléments suivants :

- le CSFM est composé de 42 concertants, militaires en activité, auxquels s'ajoutent 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires, instance de concertation avec les associations de retraités. Lorsqu'elles sont reconnues représentatives pour siéger au CSFM, les APNM et leurs unions ou fédérations y sont représentées dans la limite du tiers du total des sièges. La nouvelle composition du CSFM, plus resserrée que dans son précédent format (85), répond à un équilibre entre les diverses forces armées et formations rattachées ;
- les concertants sont élus pour 2 ans (prolongeables jusqu'à 4 ans) par leur CFM, en priorité parmi des militaires ayant exercé préalablement des fonctions de président de catégorie ou de concertant dans un passé proche (moins de 8 ans) ;
- les concertants se consacrent à plein temps à leur activité de concertant. Ils sont notés à ce titre et bénéficient d'une formation spécifique. Ils appartiennent à l'une des trois commissions thématiques pour la durée de leur mandat : commission des statuts, commission des régimes indiciaires ou indemnitaires et des pensions et commission du moral et du social, des conditions de vie et de l'environnement professionnel.

Le dialogue avec l'administration et les états-majors se déroule principalement en commission.

- le CSFM s'appuie sur les conseils de la fonction militaire (CFM) de chaque armée et formation rattachée. Ces CFM, au nombre de 9 désormais, comptent 312 concertants titulaires et 850 suppléants. Afin de s'adapter à l'organisation de l'ensemble des forces armées et formations rattachées, deux nouveaux CFM ont été créés pour prendre en compte les commissaires des armées et les ingénieurs militaires d'infrastructure ;
- une représentation du CSFM est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

Comme le prévoit l'article L4126-9 du code de la défense, une délégation du conseil supérieur de la fonction militaire, composée d'un représentant par force armée et formation rattachée et comportant un retraité, a pu exprimer ses préoccupations devant les membres du Haut Comité lors d'un entretien de deux heures le 26 avril 2017.

Les points suivants ont été évoqués :

- la mise en œuvre du dispositif de concertation rénovée ;
- les sentiments de déconsidération et de déclassement des militaires ;
- les effets sur la disponibilité des militaires de la directive du parlement européen et du conseil n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁸³ ;
- le plan d'amélioration de la condition du personnel militaire ;
- les pensions militaires de retraite du personnel ayant été détaché.

Le président du Haut Comité a pris acte des observations du CSFM sur les différentes questions évoquées qui sont importantes pour la condition militaire. Il a exprimé la volonté du Haut Comité de veiller à une bonne prise en compte des différentes composantes matérielles et morales de la condition militaire tout en préservant les fondamentaux de l'État militaire.

⁸³ Journal officiel de l'union européenne L299/9 du 18 novembre 2003.

4.2 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES

En juillet 2015, la loi a reconnu aux militaires le droit de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires (APNM) dont la représentativité pourra être reconnue. Les conditions de représentativité⁸⁴ sont les suivantes :

- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale d'un an ;
- une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades.

Les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées pourront siéger au CSFM.

Les associations représentatives seront appelées à s'exprimer chaque année devant le Haut Comité et pourront demander à être entendues pour toute question générale intéressant la condition militaire.

En juin 2017, la DRH-MD avait reconnu, au sens de l'article L4126-5, la capacité juridique de onze associations professionnelles nationales de militaires. Une union d'association a été reconnue depuis⁸⁵.

Aucune d'entre-elles n'est encore reconnue comme représentative par le ministère des armées.

Tableau 56 – Liste des onze associations professionnelles nationales de militaires

Nom de l'association	Forces armées représentées
GEND XXI	Gendarmerie
APNM Marine	Marine
Association nationale des militaires du XXI ^e siècle (ANM XXI)	Marine et SSA
Fédération d'associations professionnelles nationales des militaires du XXI ^e siècle (MILI XXI)	Fédération
APNM-Association de défense des droits des militaires et des gendarmes (ADEFDROMIL-GEND)	Interarmées
Association professionnelle nationale des militaires de l'air (APNAIR)	Armée de l'air
Association des professionnels de la défense (APRODEF)	Interarmées
Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministre chargé de la mer (AP3M)	Marine
APNM-Commissariat	SCA
France Armement	DGA
Association gendarmes et citoyens (A.G&C)	Gendarmerie

Source : DRH-MD au 26 juin 2017.

Champ : APNM déclarées en préfecture et enregistrées à la DRH-MD.

Comme le prévoit l'article L4126-9 du code de la défense, le Haut Comité entendra les APNM qui auront rempli les conditions de représentativité.

Toutefois, dans la période transitoire, le Haut Comité a estimé possible de répondre favorablement à la demande d'APNM désireuses d'exposer au président du Haut Comité leur position sur des questions générales relatives à la condition militaire. C'est ce qu'il a fait en recevant, à leur demande, les dirigeants de l'APNM Marine le 19 juin 2017.

L'article 12 de la loi du 28 juillet 2015 portant actualisation de la programmation militaire pour les années 2015-2019, prévoit que « dans un délai de 18 mois à compter de la promulgation de la présente loi [soit janvier 2017], le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions relatives à la concertation et au dialogue social des militaires ». Le Haut Comité sera attentif à ce rapport⁸⁶.

⁸⁴ Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

⁸⁵ Union APNM comprend : APNM Marine, APRODEF, AP3M, APNM-Commissariat et APNM France armement.

⁸⁶ Au moment de la rédaction de la présente revue annuelle, le rapport n'est pas diffusé.

5 DÉPARTS DU SERVICE ACTIF

Dans ce chapitre, le Haut Comité s'attache à observer, d'une part, la physionomie de la population des militaires ayant quitté le service actif en 2016, d'autre part, certains aspects de leurs transitions professionnelles, au travers notamment de la validation des acquis de l'expérience et des résultats de la politique d'accompagnement mise en place par l'agence de reconversion de la défense (ARD) et son réseau Défense mobilité.

5.1 DÉPARTS EN 2016

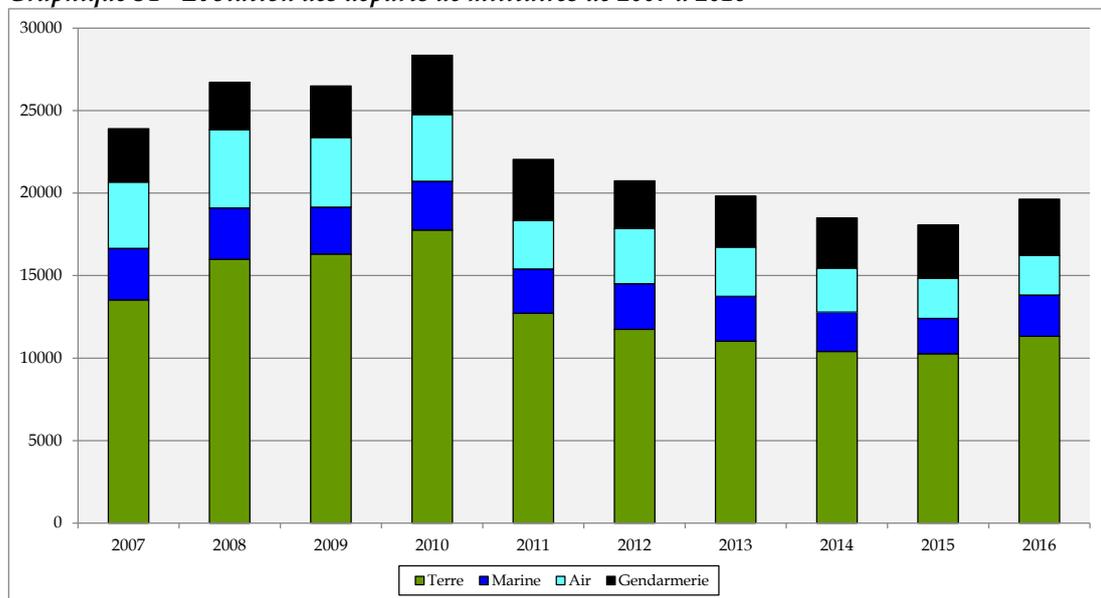
Les années 2015 et 2016 sont marquées par la fin des réductions d'effectifs alors que celles-ci, prévues initialement dans le Livre blanc et la loi de programmation militaire 2014-2019 devaient se poursuivre. Le redéploiement des effectifs des services interarmées vers les unités opérationnelles et les domaines de la cyberdéfense et du renseignement reste d'actualité.

Ces évolutions s'intègrent dans la politique générale de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, dite « Politique RH 2025 », établie en juillet 2014, qui, au-delà des déflations anticipées, prévoyait de maîtriser les flux de départ, en favorisant, pour les officiers, les perspectives d'une seconde carrière hors des armées et en offrant des outils pérennes et adaptés d'incitation au départ.

La manœuvre se concrétise, d'une part, par la suppression d'effectifs dans certains métiers au profit du recrutement de jeunes officiers dans les domaines de la cyberdéfense et du renseignement, d'autre part, des mesures d'aide au départ ciblées pour les grades de lieutenant-colonel et colonel afin de dépyramider⁸⁷ les armées pour mieux articuler les grades et les responsabilités exercées.

L'ARD et son réseau Défense Mobilité⁸⁸ accompagnent cette politique de transition professionnelle. En 2016, 20 428 militaires (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie.

Graphique 34 - Évolution des départs de militaires de 2007 à 2016



Sources : ministère de la défense – Bilan social, éditions successives, Bilan de la reconversion, éditions successives ; DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : TAM et gendarmerie, hors volontaires.

⁸⁷ « Modification de la structure des effectifs en faveur des grades et des catégories d'emploi les moins élevés. Il revêt deux aspects : dépyramidage inter-catégoriel : diminution de la part relative des catégories chargées de l'encadrement au sein des effectifs totaux ; dépyramidage intra-catégoriel : au sein de chaque catégorie, diminution de la part des grades supérieures de la catégorie au sein des effectifs de cette dernière. Le dépyramidage global est la résultante de ces deux composantes », source : CGA.

⁸⁸ 1 direction, 6 pôles régionaux, 37 antennes locales dont 5 outre-mer, 1 mission de reconversion des officiers (MRO), 1 centre militaire de formation professionnelle (CMFP) et 1 centre de traitement de l'indemnisation chômage (CTIC).

5.1.1 Les départs spontanés

5.1.1.1 Analyse globale

Les départs spontanés de militaires (à distinguer des départs aidés) varient en fonction du corps statutaire d'appartenance.

Pour les officiers, correspondent aux départs spontanés l'ensemble des départs avant le bénéfice de la pension militaire de retraite à jouissance immédiate, les départs volontaires à partir de 27 ans de service et avant la limite d'âge du grade, les départs volontaires prévus par les articles L4139-2 (recrutement dans un emploi public) et L4139-9 (disponibilité) du code de la défense.

Depuis 2006, les départs spontanés d'officiers restent globalement stables. En 2016, on en compte 665, soit 2,1 % des effectifs contre 2 % en 2015.

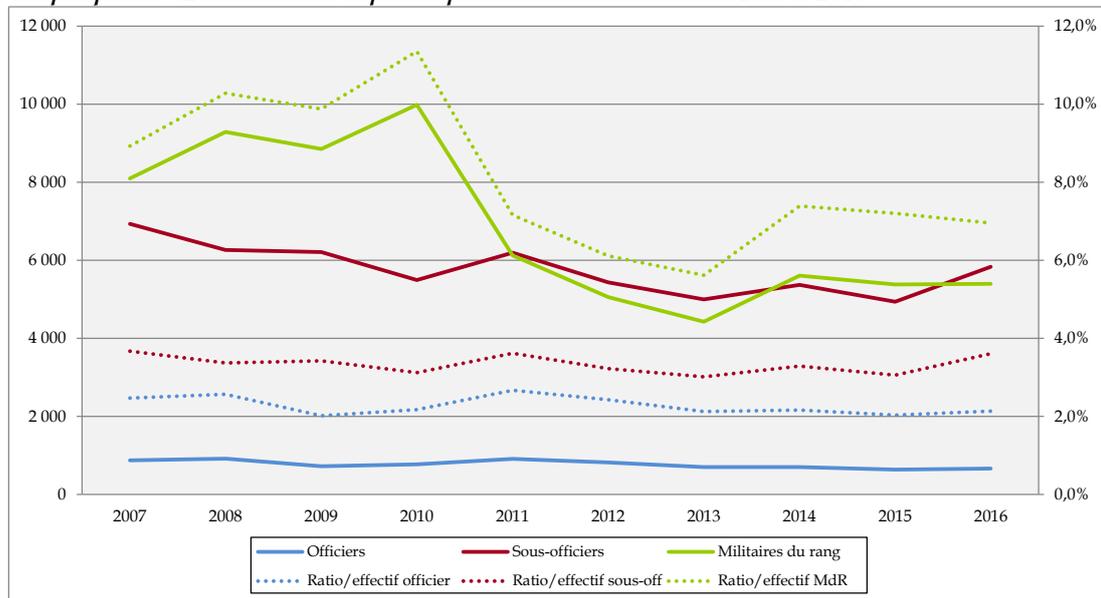
Les départs spontanés des sous-officiers et officiers mariniers sont les non-renouvellements volontaires de l'engagement et les résiliations sur demande du contrat, les nominations à des emplois publics, la démission, les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de service et avant la limite d'âge.

En 2015, 5 835 sous-officiers ou officiers mariniers se sont trouvés dans une de ces situations, soit 3,6 % des effectifs. Ils étaient 4 939 en 2015 (3,1 %), 5 369 en 2014 (3,3 %) et 4 999 en 2013 (3 %).

Concernant les militaires du rang, sont considérés comme départs spontanés tout départ avec indemnité entre 9 et 11 ans de service, les non-renouvellements volontaires de l'engagement et les résiliations sur demande du contrat ainsi que les dénonciations du contrat pendant la période probatoire⁸⁹.

L'année 2014 avait été marquée par une augmentation du nombre de départs spontanés de militaires du rang (5 605 militaires soit une augmentation de 26,6 % entre 2013 et 2014) en partie expliquée par les restructurations des unités. En 2015 et 2016, les volumes de départs spontanés de militaires du rang se stabilisent autour de 5 400 soit 7 % des effectifs.

Graphique 35 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2007 à 2016



Sources : DRH-MD et DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : départs spontanés, hors départs aidés. Militaires des armées de terre, marine, air et gendarmerie à solde mensuelle, hors volontaires.

⁸⁹ Le contrat initial d'engagement ne devient définitif qu'après une période de six mois, renouvelable une fois sous conditions.

5.1.1.2 Les départs de militaires du rang pendant la période probatoire

Le contrat d'engagement initial souscrit par les militaires du rang ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois au cours de laquelle chacune des parties peut mettre fin à ce lien, unilatéralement. Cette période peut être renouvelée une fois par l'administration, soit pour inaptitude médicale, soit pour insuffisance de formation.

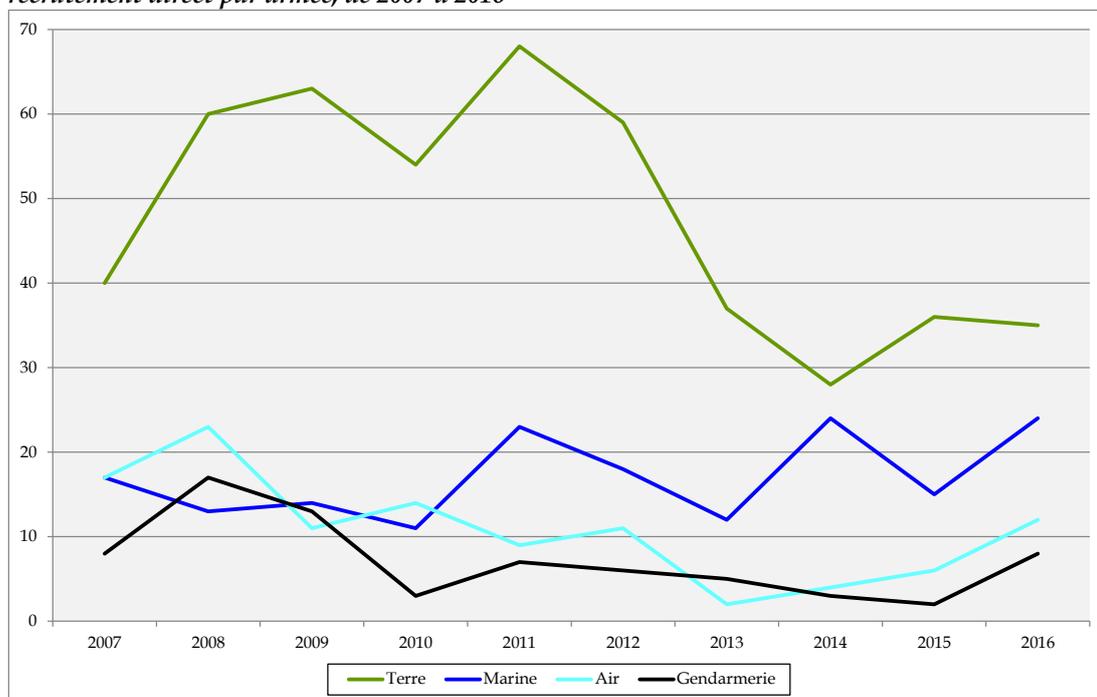
Au sein de l'armée de terre, dont les effectifs de militaires du rang sont les plus importants, le taux de départs pendant la période probatoire évolue à la hausse de façon continue passant de 23,3 % en 2012 à 28,7 % en 2016 (+ 1,1 point par rapport à 2015).

5.1.1.3 Les départs d'officiers de carrière de recrutement direct avant 27 ans de service

Cet indicateur permet d'observer les comportements de militaires appartenant à une catégorie de personnel *a priori* appelée à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue et qui partent cependant avant le bénéfice de la retraite à jouissance immédiate.

L'année 2016 est marquée par une hausse du nombre de ces départs dans la marine et l'armée de l'air. Dans la gendarmerie, le nombre de ces départs reste faible (2 en 2015 et 8 en 2016).

Graphique 36 - Évolution du nombre de départs annuels précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée, de 2007 à 2016



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

Champ : officiers de carrière de recrutement direct - terre, marine, air et gendarmerie.

5.1.2 Départs aidés

Dans un contexte de réduction des effectifs, la loi de finances n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 avait instauré un pécule modulable d'incitation à une seconde carrière (PI2C) au profit de certains militaires.

La loi de programmation militaire 2014-2019 a remplacé ce dispositif unique par quatre dispositifs d'aide au départ : le pécule modulable d'incitation au départ (PMID), la pension afférente au grade supérieur (PAGS), la promotion fonctionnelle et la disponibilité renouvelée.

Avec l'atténuation des réductions d'effectifs (*cf.* partie 1, p. 19), ces dispositifs ont été reconduits en 2015 et dans des volumes moins importants en 2016, notamment pour inciter des officiers au départ (dépyramidage des effectifs).

L'évolution de la variété et du nombre de bénéficiaires des différentes aides au départ illustre les orientations et réorientations profondes de la manœuvre des ressources humaines conduite par le ministère de la défense et mise en œuvre au sein de chaque armée, direction et service en fonction de critères de gestion qui leur sont propres.

5.1.2.1 *Le pécule modulable d'incitation au départ (PMID)*

Ce pécule contingenté répond exclusivement à des impératifs de gestion. Il peut être attribué aux militaires de carrière en position d'activité, à plus de trois ans de la limite d'âge de leur grade, et aux militaires engagés en position d'activité rayés des contrôles avant quinze ans de service. Le montant du pécule est déterminé en fonction de la solde budgétaire perçue en fin de service.

En 2016, 794 PMID ont été accordés à des officiers (408) et à des sous-officiers (386) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 963 avaient été accordés en 2015 et 1 251 en 2014.

En 2016, 48 % des officiers de l'armée de terre ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction (78 % en 2015). Ils sont 74 % dans la marine (60 % en 2015) et 44 % dans l'armée de l'air (73 % en 2015).

S'agissant des sous-officiers, seuls 8 % dans l'armée de terre, 11 % dans la marine et 10 % dans l'armée de l'air ont obtenu le bénéfice du PMID.

5.1.2.2 *La pension afférente au grade supérieur (PAGS)*

Ce dispositif permet à certains officiers et sous-officiers de carrière de quitter le service actif en échange d'une pension à jouissance immédiate revalorisée, calculée sur la base d'une carrière complète simulée, à l'indice correspondant à un échelon défini du grade immédiatement supérieur au grade détenu depuis cinq ans au moins.

318 militaires, dont 133 officiers et 185 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2016. Ils étaient 1 093 bénéficiaires en 2015.

29 % des demandes de PAGS faites par des officiers ont été honorées dans l'armée de terre, contre 33 % dans la marine et 17 % dans l'armée de l'air.

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs. 6 % des sous-officiers de l'armée de terre et de l'armée de l'air et 5 % des officiers marins postulants à la PAGS l'ont obtenue.

5.1.2.3 *La promotion fonctionnelle⁹⁰*

La promotion fonctionnelle est la possibilité offerte à certains officiers et sous-officiers de carrière en activité de bénéficier d'une promotion au grade supérieur, au vu de leurs mérites et de leurs compétences, afin d'exercer une fonction déterminée pendant une durée comprise entre 24 et 36 mois, avant leur radiation des cadres ou leur admission dans la deuxième section pour les officiers généraux.

14 officiers et 29 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2016 dans les armées.

5.1.2.4 *La disponibilité renouvelée⁹¹*

La disponibilité est la situation de l'officier de carrière qui a été admis, à sa demande, à cesser temporairement (maximum 5 ans) de servir dans les armées. Il peut être rappelé à l'activité à tout moment, soit à sa demande, soit d'office. Le Haut Comité ne dispose d'aucune donnée chiffrée.

⁹⁰ La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

⁹¹ Les modalités de la disponibilité (art. L4139-9 du code de la défense) ont été modifiées dans le cadre de la LPM 2014-2019. La durée de la disponibilité est désormais de 5 ans non renouvelable et sa rémunération est améliorée.

5.1.2.5 Synthèse des départs aidés

Le tableau et le graphique suivants présentent globalement un bilan des départs aidés.

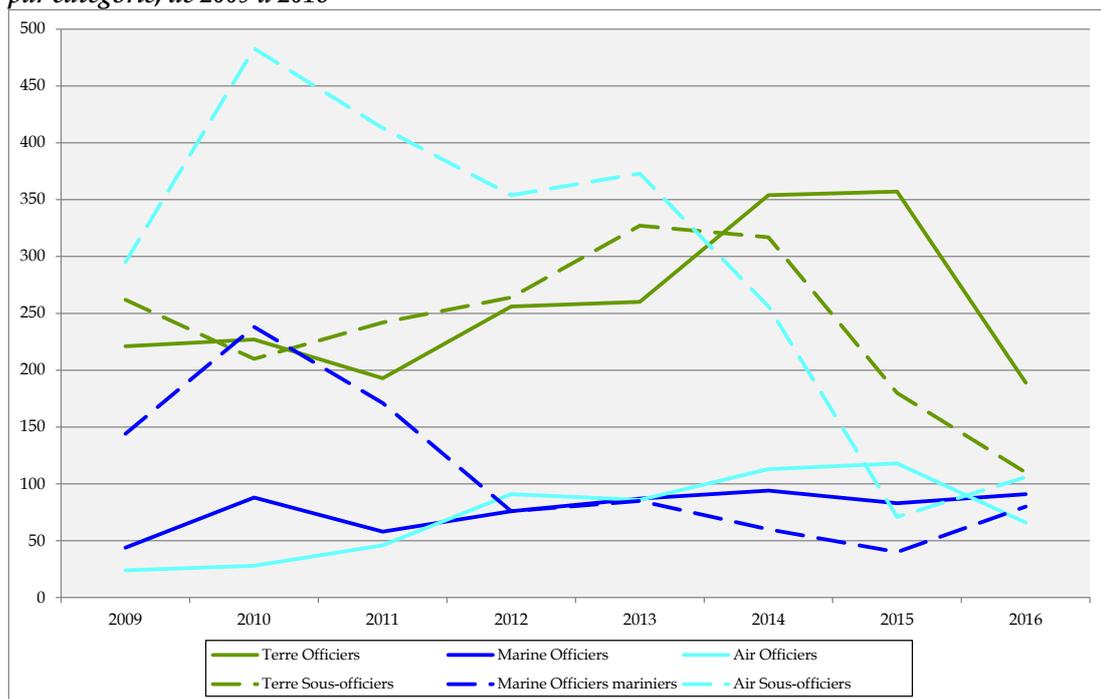
Tableau 57 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2016

	PMID				PAGS				Promotion fonctionnelle			
	Demandés		Accordés		Demandées		Accordées		Demandées		Accordées	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	373	1 355	179	110	192	1 489	55	89	75	150	9	13
Marine	123	754	91	80	30	439	10	24	0	0	0	0
Air	149	1 076	66	106	107	1 180	18	72	7	26	0	16
Gend.	<i>La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ</i>											
SSA	70	104	21	90	64	0	17	0	0	0	0	0
SEA	4	6	0	0	5	8	0	0	0	0	0	0
DGA	28	-	27	-	32	-	12	-	5	-	5	-
SCA	28	-	24	-	25	-	21	-	0	-	0	-
Total	775	3 295	408	386	455	3 116	133	185	87	176	14	29

Source : demandes : DRH des forces armées – agréments : DRH-MD/SDEP.

Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

Graphique 37 - Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (PI2C puis PMID), par armée et par catégorie, de 2009 à 2016



Source : réponses de la DRH-MD à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et officiers-marinières des armées ayant quitté le service actif avec le pécule d'incitation à une 2^e carrière ou le pécule modulable d'incitation au départ (depuis 2014).

5.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2016, 12 874 militaires - nouveaux inscrits - dont 121 blessés, ont sollicité Défense mobilité, ou le dispositif propre à la gendarmerie, par le biais d'au moins un entretien diagnostique (14 254 en 2015, 13 716 en 2014, 13 941 en 2013 et 16 512 en 2012).

Entre 2015 et 2016, le nombre d'inscrits à Défense mobilité a diminué de près de 10 %. Cette baisse est essentiellement due au faible niveau de captation des militaires du rang, notamment ceux de

moins de 4 ans de service. En effet, en rapportant le nombre d'entretiens diagnostics d'une année à celui des départs définitifs de cette année, on obtient un « taux de captation⁹² » de 62 % en 2016, 74 % en 2015, 69 % en 2014 et 68 % en 2013. À compter de 2016, Défense mobilité a mis en place un plan d'action pour améliorer la captation des partants.

10 472 militaires, hors gendarmes, ont été reclassés soit dans la fonction publique (2 213) soit dans le secteur privé (8 259). Le taux de reclassement⁹³ des militaires s'élève à 60 % en 2015 et 2016, contre 64 % en 2014 et 68 % en 2013.

Le tassement des reclassements traduit les difficultés rencontrées par nombre de militaires, notamment les militaires du rang non éligibles à un congé de reconversion⁹⁴ (- 23 % de reclassement dans le secteur privé entre 2015 et 2016) ou ceux de moins de 4 ans de service⁹⁵. Cette catégorie de militaires peu qualifiés et aux compétences souvent difficilement transposables dans le secteur civil se heurte également « au taux d'engagement en opérations intérieures et extérieures très élevé qui a pour conséquence de réduire les délais d'anticipation nécessaires à la préparation efficace d'une transition professionnelle »⁹⁶.

Parmi les autres freins au reclassement, l'ARD constate aussi le manque de mobilité des candidats au recrutement.

En 2015, les effectifs de Défense mobilité décrits en organisation s'élevaient à 705⁹⁷ agents civils et militaires. Ils étaient 709 en 2015, 722 en 2013 et 782 en 2012.

5.2.1 Valorisation des compétences

La certification professionnelle acquise pendant la carrière militaire facilite la transition vers un nouvel emploi. D'une part, elle rassure le futur employeur sur les compétences et la qualification du candidat. D'autre part, elle facilite le positionnement des « reconvertis » sur les grilles salariales définies par les conventions collectives. Le nombre de titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE)⁹⁸ délivrés restent peu dynamiques, bien qu'en hausse depuis 2013.

5.2.1.1 Certification professionnelle

En 2016, 79 titres sont enregistrés au RNCP et accessibles par la validation des acquis de l'expérience. En 2016, 5 227 certifications professionnelles ont été délivrées.

⁹² La captation correspond à l'attractivité de Défense mobilité auprès des militaires qui quittent le service actif.

⁹³ Le taux de reclassement correspond au ratio rapportant au total de militaires disponibles à l'emploi le nombre de ceux d'entre eux s'étant reclassés dans les 12 mois suivant leur départ.

⁹⁴ L'article L4139-5 du code de la défense prévoit qu'un militaire ayant accompli au moins 4 ans de service effectifs peut, sur demande agréée, bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 120 jours ouvrés. Dans l'armée de terre, les impératifs de gestion ouvrent ce bénéfice à partir de 5 ans.

⁹⁵ Le taux de reclassement des militaires du rang de moins de 4 ans de service s'élève à 59 % en 2016 et 55 % en 2015.

⁹⁶ ARD, *Bilan de la reconversion 2015*, p. 30, édition 2016, p. 28.

⁹⁷ Y compris le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) et le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC).

⁹⁸ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Tableau 58 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2009 à 2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Niveau I⁽¹⁾	2	2	2	2	4	6	12	13
Niveau II⁽²⁾	20	8	4	6	8	10	12	13
Niveau III⁽³⁾	60	54	40	15	15	19	21	22
Niveau IV⁽⁴⁾	40	35	27	13	12	20	23	23
Niveau V⁽⁵⁾	2	4	4	7	8	8	8	8
Ensemble	124	103	80	43	47	63	76	79

Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champs : forces armées. Titres de la défense.

(1) Bac+5 et plus.

(2) Bac+3, Bac+4.

(3) Bac+2.

(4) Baccalauréat.

(5) CAP, BEP...

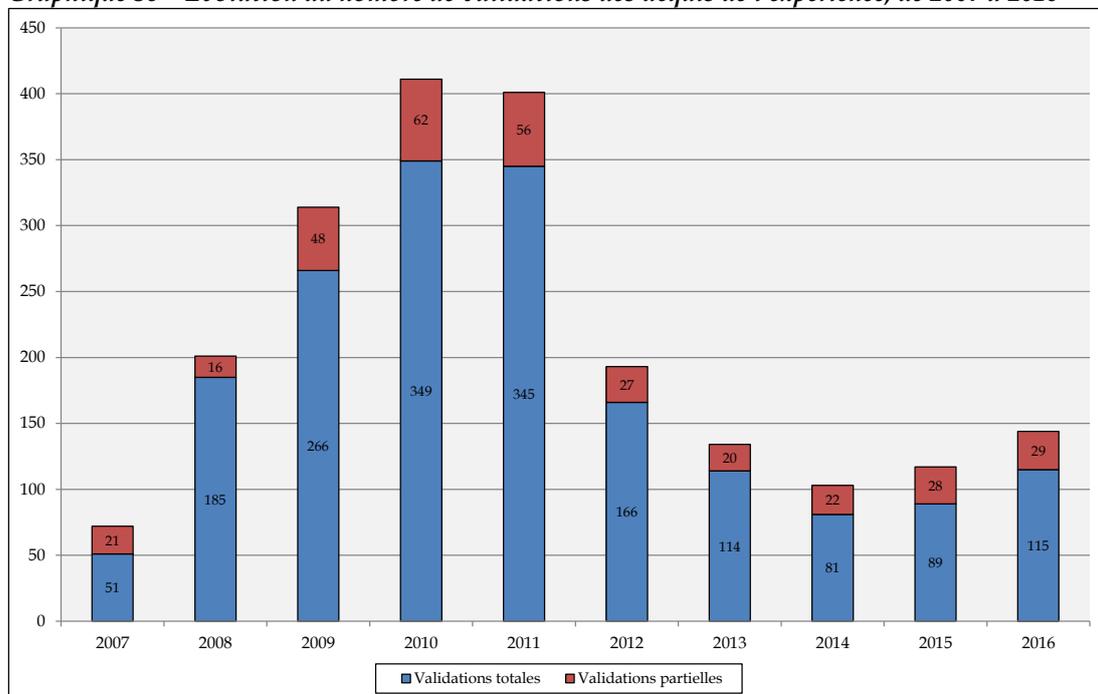
5.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle au vu des compétences acquises par l'expérience et, en cas de validation partielle, de bénéficier d'une évaluation complémentaire dans un délai maximal de cinq ans pour obtenir la totalité de la certification professionnelle visée.

La procédure de VAE, qui est une démarche individuelle, comprend plusieurs étapes⁹⁹ souvent longues et difficiles en dépit de l'accompagnement proposé par Défense mobilité. L'issue incertaine du parcours au regard de l'investissement personnel à fournir rend le dispositif peu attractif.

En 2016, le nombre de candidatures à une validation des acquis de l'expérience évolue légèrement à la baisse, passant de 283 candidatures en 2015 à 269. Le nombre de validations, totales et partielles en 2016, demeure faible (144 validations en 2016 contre 117 en 2015).

Graphique 38 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2007 à 2016



Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

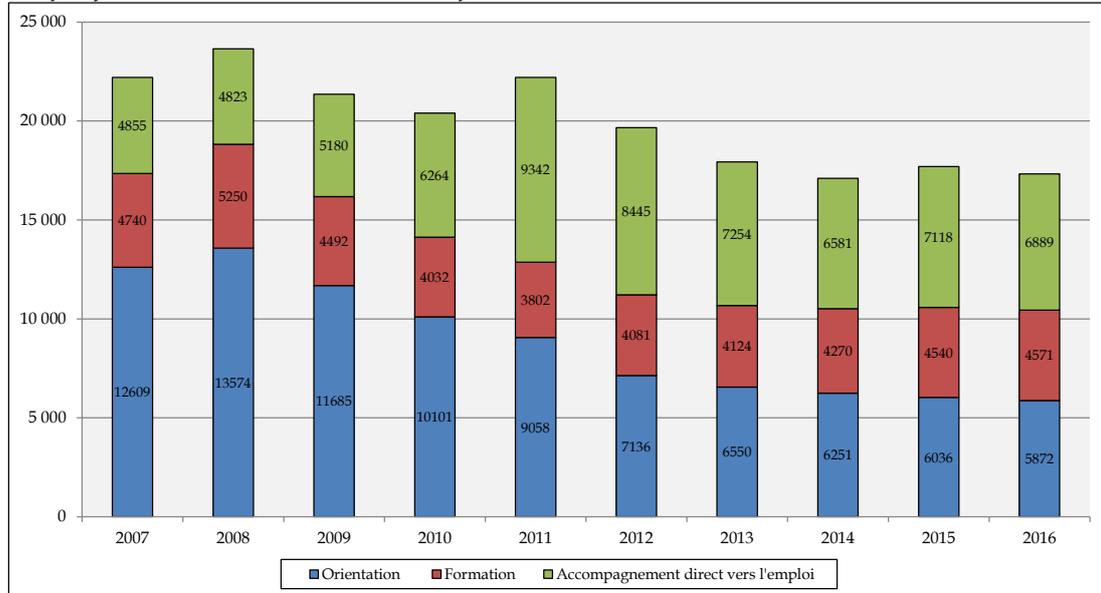
⁹⁹ Information – Conseil – Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

5.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2016 diminue légèrement pour atteindre 17 332, soit 2 % de moins qu'en 2015.

Le nombre de prestations de formation professionnelle permettant de faciliter l'accès à l'emploi des moins qualifiés augmente très légèrement, passant de 4 540 en 2015 à 4 571 en 2016.

Graphique 39 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2007 à 2016



Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : forces armées.

5.2.3 Congés de reconversion

Après une augmentation en 2015 de 10,4 % par rapport à 2014, le nombre de congés de reconversion accordés par les directions des ressources humaines des forces armées diminue de 17,4 % entre 2015 et 2016, pour s'établir à 3 422.

La durée moyenne des congés de reconversion (hors gendarmerie) passe, entre 2012 et 2016, de 134 à 79 jours ouvrés.

Tableau 59 - Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2009 à 2016

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Tot.
2009	2 725	590	819	406	3	44	37	-	-	4 624
2010	2 510	621	765	420	1	54	63	2	-	4 436
2011	2 129	677	667	490	0	62	64	4	-	4 093
2012	2 225	776	567	380	1	58	51	3	-	4 061
2013	2 202	768	566	344	0	68	71	1	-	4 020
2014	2 223	537	526	339	1	54	69	7	-	3 756
2015	2 471	439	590	503	3	83	51	3	2	4 145
2016	1 814	456	520	491	2	73	52	10	4	3 422

Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

Le nombre de congés complémentaires de reconversion augmente de près de 5 % entre 2015 et 2016. Leur durée moyenne est de 89 jours en 2016, soit quatre jours de plus qu'en 2015.

Tableau 60 - Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2009 à 2016

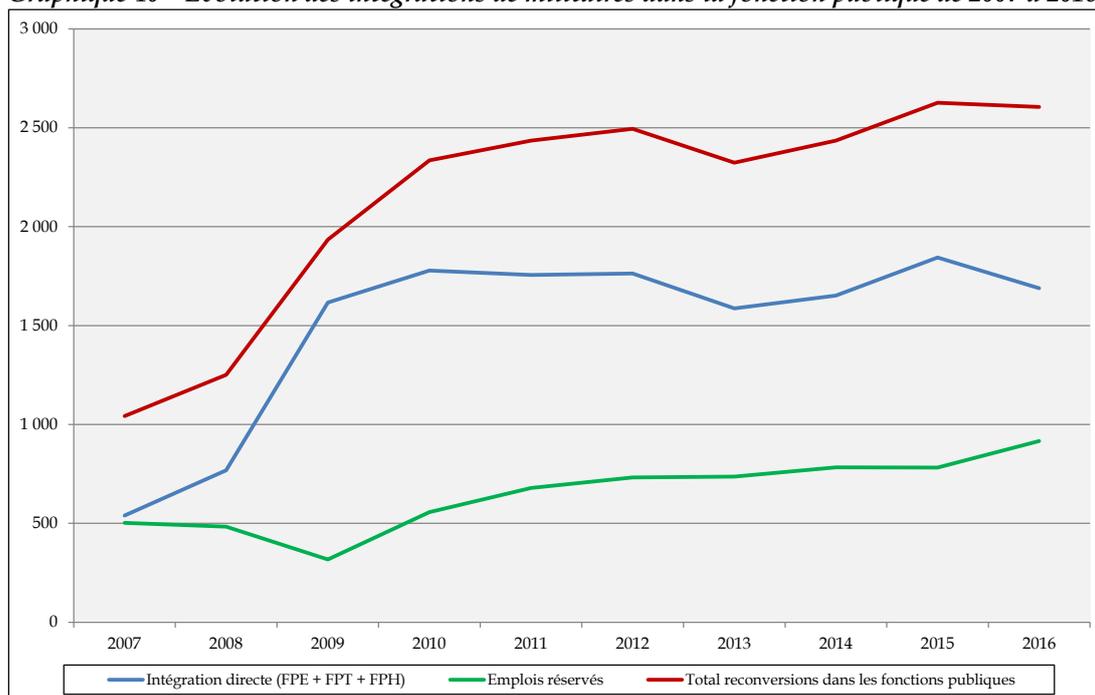
	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Tot.
2009	125	4	212	<i>n.c</i>	0	0	0	-	-	341
2010	118	2	57	101	1	0	0	-	-	279
2011	383	3	49	123	0	1	2	-	-	561
2012	143	1	54	121	0	0	0	0	-	319
2013	472	0	182	102	0	0	0	0	-	756
2014	535	1	158	104	0	2	1	2	-	803
2015	466	0	150	108	1	2	0	0	0	727
2016	481	2	132	143	0	0	3	0	1	762

Source : ministère de la défense/DRH-MD, « Bilan reconversion » (éditions successives).

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

5.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2016, 2 605 militaires (dont 392 appartenant à la gendarmerie nationale) ont été reclassés dans la fonction publique.

Graphique 40 - Évolution des intégrations de militaires dans la fonction publique de 2007 à 2016

Source : ministère de la défense/DRH-MD, « Bilan reconversion » (éditions successives).

Champ : militaires des forces armées.

5.2.5 Reclassement dans le secteur privé

Entre 2015 et 2016, le nombre de militaires (gendarmes inclus) reclassés dans le secteur privé et ayant recouru aux prestations de Défense mobilité ou de celles du service dédié de la gendarmerie passe de 10 978 à 10 676 (- 2,8 %).

Selon l'ARD, le contexte économique n'est pas le seul facteur à l'origine de la baisse des reclassements des militaires des armées. Les difficultés sont aussi le résultat de :

- l'augmentation de 15 % de la part de militaires du rang parmi les sorties définitives en 2016 par rapport à l'année précédente (12 584 contre 10 951) ;

- l'augmentation des départs en période probatoire, notamment chez les militaires du rang ;
- la diminution de la disponibilité des militaires en raison de la densification de leurs activités opérationnelles ;
- une augmentation des abandons en cours d'accompagnement ;
- un manque de mobilité des candidats en transition professionnelle.

Comme l'année précédente, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux en 2016 sont le transport et la logistique (28 %), les services à la personne et à la collectivité (15 %) ainsi que l'installation et la maintenance (14 %).

5.2.6 La mission de reconversion des officiers

La situation des officiers, davantage touchés par la manœuvre des départs, a conduit le ministère de la défense à mettre en place, dès 2014 au sein de Défense mobilité, une « mission reconversion des officiers » (MRO) responsable du dispositif global d'accompagnement de cette catégorie de personnel.

En 2016, 2 152 officiers dont 336 gendarmes ont quitté le service (2 278 en 2015). 1 221 officiers se sont inscrits pour la première fois dans un des services de reconversion militaires, ils étaient 1 401 à s'inscrire en 2015 soit près de 13 % d'inscrits en moins.

La diminution du nombre d'officiers entrant dans le parcours de reconversion est à corréliser avec la diminution du nombre de départs définitifs et la réduction du nombre de mesures d'incitation au départ (PMID et PAGS).

629 officiers, dont 66 gendarmes, ont été reclassés dans le secteur privé par Défense mobilité ou les services de reconversion propres à la gendarmerie. Ils étaient 589 en 2015 et 534 en 2014.

14 officiers (hors gendarmerie) ont été reçus en catégorie « haut niveau » au sein de la fonction publique, au titre de l'article L4139-2 du code de la défense.

155 ont débuté un congé de reconversion et 34 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2016.

5.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires des trois armées et de la gendarmerie indemnisés au titre du chômage décroît très légèrement, pour atteindre 13 060 allocataires au 31 décembre 2016 contre 13 140 en 2015. Les anciens militaires de l'armée de terre constituent la part la plus importante (72 %) de ce contingent.

En restreignant le périmètre aux trois armées, les anciens militaires du rang représentent 79 % de la population indemnisée, les sous-officiers 19 % et les officiers 2 %. Les anciens militaires ayant moins de huit années de service représentent 63 % de la population indemnisée.

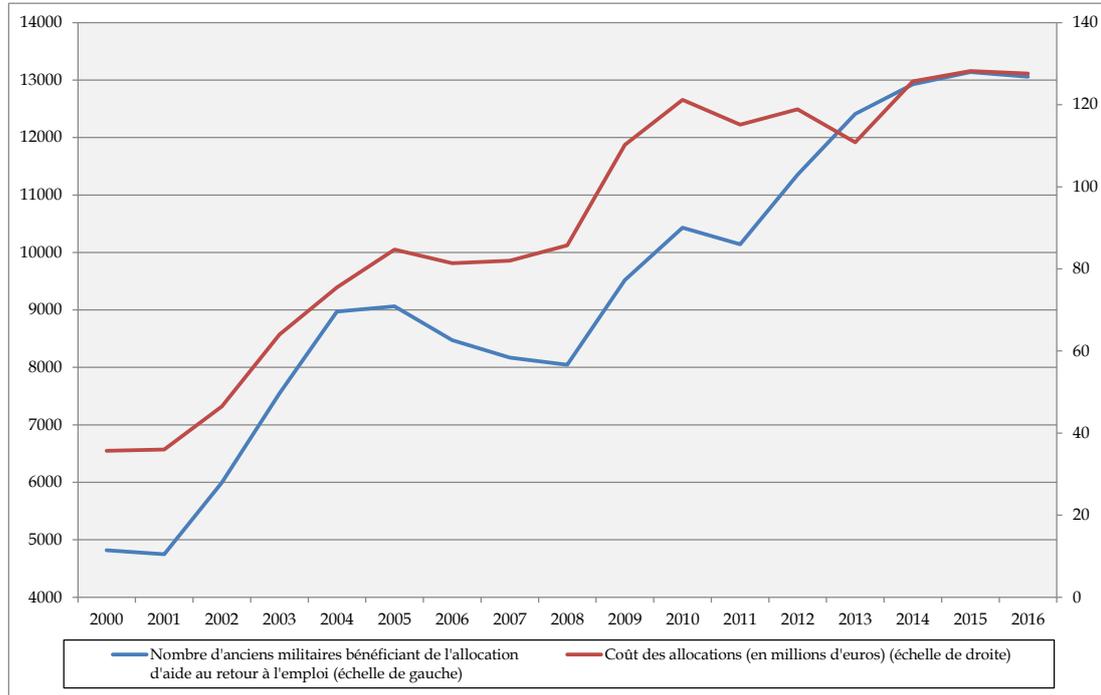
Entre décembre 2015 et novembre 2016, 3 365 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation¹⁰⁰. 36 % d'entre eux (1 205) ont épuisé leur droit de manière continue sans avoir accédé à l'emploi pendant la période d'indemnisation.

L'indemnisation moyenne mensuelle des anciens militaires demandeurs d'emploi est de 806 €¹⁰¹.

¹⁰⁰ Est en fin de droit, tout demandeur d'emploi, qui bien qu'ayant pu reprendre des activités salariées occasionnelles, s'est trouvé en situation de bénéficier d'une allocation chômage de manière régulière et qui a consommé la totalité de son droit initial (compris entre 4 mois et 730 jours pour une personne de moins de 50 ans et 1 095 jours pour celle de plus de 50 ans).

¹⁰¹ Source : ARD, Bilan reconversion 2016, p. 52. Donnée calculée sur la période de janvier à décembre 2016.

Graphique 41 – Évolution du nombre moyen annuel d'anciens militaires (y compris de la gendarmerie) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et coût annuel de l'ARE de 2000 à 2016



Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : anciens militaires au chômage, bénéficiaires de l'ARE.

En 2016, le montant des dépenses consacrées au paiement des indemnités de chômage des anciens militaires s'est élevé à 127,6 M€, soit une diminution de 0,8 % par rapport à 2015.

6 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux recouvrent, au sens du présent rapport, les suicides, les conduites addictives et le risque de violences au travail.

L'étude des données relatives aux suicides confirme que le taux de suicide au sein des forces armées est identique, dans l'ensemble, à celui mesuré dans le milieu civil.

S'agissant des violences en service, le Haut Comité a notamment été conduit à s'intéresser à celles exercées sur le personnel féminin et à comparer certaines situations avec celles du secteur privé. Le cas particulier des militaires de la gendarmerie, au contact quotidien de situations difficiles, fait l'objet d'une attention particulière.

6.1 SUIVI DES SUICIDES

Le taux standardisé de mortalité par suicide en France métropolitaine, est estimé, selon l'observatoire national du suicide¹⁰², à 16,7 pour 100 000 habitants, tous âges confondus.

Au sein des armées, en 2016, la proportion de suicides parmi les décès a diminué par rapport aux années antérieures avec 53 suicides pour 166 décès.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires diminue sensiblement de 2011 à 2014, passant de 23,4 à 14,8 avant de repartir à la hausse. Il atteint 16,8 en 2016.

La comparaison du taux de suicide entre la population civile et la population militaire doit être réalisée avec prudence, en raison de la différence de structure d'âge de ces deux populations. Ces

¹⁰² Observatoire national du suicide, 2^e rapport, février 2016.

réserves étant faites, le taux de suicide chez les militaires n'apparaît pas très différent de celui observé au sein de la population civile.

Tableau 61 – Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2007 à 2016 (en %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre total de décès	314	295	328	291	295	237	181	153	144	166
Nombre de suicides	69	57	69	66	77	71	59	54	52	53
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	22,0	19,3	21,0	22,7	26,1	30,0	32,6 ⁽¹⁾	35,3 ⁽¹⁾	36,1	31,9

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service.

(1) Données du SSA consolidées en 2017.

Tableau 62 – Taux de suicide pour les militaires⁽¹⁾

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux de suicide pour 100 000 militaires	20,0	16,6	20,3	19,0	23,4	21,8	17,8	14,8	16,4	16,8

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service, forces armées.

(1) Données partielles car n'intégrant pas les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

6.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE

Les violences en service constituent un phénomène social difficile à étudier. Pourtant, dans les armées comme dans tout milieu professionnel, elles peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé et le bien-être des personnes qui en sont victimes. Leurs effets négatifs peuvent être mesurés, entre autres, en termes d'absence du service.

Précisions méthodologiques sur les violences morales et sexuelles entre militaires

Les données présentées dans ce chapitre sont issues de trois sources différentes :

- d'une part, l'analyse par les forces armées des procédures de compte rendu « ÉVÉNEMENT GRAVE¹⁰³ » entre 2011 et 2016. Il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données, dès lors que les faits qui justifient initialement la mise en œuvre d'une procédure peuvent, après enquêtes interne et/ou judiciaire, ne pas être qualifiés comme disciplinairement et/ou pénalement répréhensibles ;
- d'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014¹⁰⁴ par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées. Ils « contribuent à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liées à l'orientation sexuelle, commis soit en service, soit à l'occasion de l'exécution du service »¹⁰⁵. Le harcèlement moral en service ne relève pas de son champ de compétence. Cette cellule ne concerne que le personnel du ministère de la défense ;

¹⁰³ Instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004, modifiée, fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements publics qui en dépendent. Cette procédure existe également au sein de la gendarmerie.

¹⁰⁴ Ces indicateurs ayant été affinés depuis 2016, quelques écarts avec des données publiées dans les précédentes revues annuelles peuvent apparaître.

¹⁰⁵ Note n° 15-00046-DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

- enfin, la cellule STOP DISCRI mise en place en mars 2014 au sein de l'inspection générale de la gendarmerie nationale. Elle a vocation à recevoir les victimes de harcèlements, de discriminations et de violences.

Le Haut Comité, depuis son 7^e rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), s'attache à analyser les violences faites aux femmes.

Les violences retenues par le Haut Comité sont constituées par les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

En 2016, 126 cas de violences sont recensés au sein des forces armées par la **procédure « événement grave »** contre 150 en 2015 et 98 en 2014. Dans 116 de ces cas (soit 92 %), une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes.

Sur cette période, on dénombre 144 victimes présumées, dont 125 femmes. Sur ces 125 femmes, 11 sont des officiers, 37 sont des sous-officiers et 77 des militaires du rang ou des volontaires.

Tableau 63 - Nombre d'« ÉVÉNEMENT GRAVE » concernant des faits de violences aux militaires, femmes et hommes, depuis 2014

	Cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes et hommes			dont cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Harcèlement moral	52	58	27	29	50	22
Harcèlement sexuel	32	59	53	31	50	50
Agression sexuelle	11	24	39	11	23	38
Viol	3	9	7	3	9	6
Ensemble	98	150	126	74	132	116

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : affaires ayant fait l'objet d'une procédure de compte rendu « événement grave » au sens de l'Instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004.

En 2016, la cellule THÉMIS a été contactée 56 fois contre 59 fois en 2015, par téléphone (54 % en 2016 contre 64 % en 2015), par intranet (39 % en 2016 contre 15 % en 2015) ou par d'autres moyens (Internet 5 % et lettre 2 %).

56 dossiers concernant du personnel militaire ont été ouverts par la cellule THÉMIS. 93 % des cas déclarés concernaient des femmes.

La répartition par grade montre une tendance à la réduction du nombre de militaires du rang concernés (43 % en 2016 contre 46 % en 2015), alors que celle des sous-officiers s'accroît (50 % en 2016 contre 31 % en 2015).

Tableau 64 – Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services depuis 2014

	2014 (6 mois)	2015	2016
Infractions impliquant un contact physique			
<i>Viol</i>	7	7	8
<i>Autres agressions sexuelles</i>	11	11	12
Infractions sans contact physique			
<i>Harcèlement</i>	12	12	20
<i>Atteintes à la vie privée</i>	0	4	9
<i>Discriminations dont propos sexistes</i>	15	18	6
Autres	9	7	1
Ensemble des dossiers ouverts	54	59	56

Source : cellule THÉMIS.

Champ : recensement des faits à partir des déclarations des victimes présumées, sous statut militaire.

La cellule STOP DISCRI qui suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie a été contactée, en 2016, 151 fois¹⁰⁶ contre 109 fois en 2015. Les contacts ont été établis par intranet (33 %), par Internet (47 %), par téléphone (12 %) ou par lettre (8 %).

Sur la totalité des affaires dont s'est saisie la cellule STOP DISCRI, 39 % concernaient des femmes. La cellule STOP DISCRI dénombre 59 femmes gendarmes victimes présumées dont une majorité de sous-officiers.

Tableau 65 – Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie depuis 2014

	2014 ⁽¹⁾	2015	2016
Viol	0	0	0
Agression sexuelle	0	0	0
Harcèlement sexuel	4	6	3
Harcèlement sexiste dont discriminations	0	7	2
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0
Ensemble	4	13	5
<i>Autres cas entrant dans le champ de STOP DISCRI, en lien avec la mixité (dysfonctionnements internes, difficultés relationnelles, etc...)</i>	-	-	134
<i>Total des cas traités</i>			139

Source : DGGN.

Champ : personnel militaire de la gendarmerie uniquement.

(1) De mars à décembre 2014.

6.3 AGRSSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES

Les militaires de la gendarmerie, au regard des missions d'aide aux populations qui sont les leurs, sont confrontés au quotidien à des violences physiques et verbales différentes de celles rencontrées par les militaires des armées.

En 2016, 11 115 gendarmes ont fait l'objet d'agressions verbales dans l'exécution du service. 1 984 ont été blessés à la suite d'agressions physiques en service ; ils étaient 1 807 en 2015 et 1 769 en 2014.

¹⁰⁶ Premiers contacts.

6.4 SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES

L'évolution générale des comportements des jeunes Français ainsi que le caractère stressant des opérations et des missions confiées aux militaires ont conduit le Haut Comité à s'intéresser aux conduites addictives qui peuvent avoir un effet négatif sur leur santé mais aussi sur leur comportement professionnel et leur vie sociale.

Dans le cadre de la stratégie ministérielle de prévention des risques liés aux addictions en milieu militaire, la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS), la mutuelle UNEO, des mutuelles militaires (MNM, MAA) et l'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie signent, depuis 2005 avec la marine et 2011 avec l'armée de terre, des protocoles permettant d'accompagner les militaires lors de séances d'information individuelles ou collectives. Ce dispositif est désormais étendu à l'armée de l'air, la gendarmerie et la DGA.

En 2016, 263 séances de sensibilisation aux méfaits de la drogue et de l'alcool ont été commandées et effectuées pour un montant de plus de 176 000 euros pris en charge par la CNMSS. Elles ont bénéficié à 16 400 militaires.

Les centres de formation initiale des militaires du rang de l'armée de terre ont intégré ces séances d'information dans leur parcours de formation.

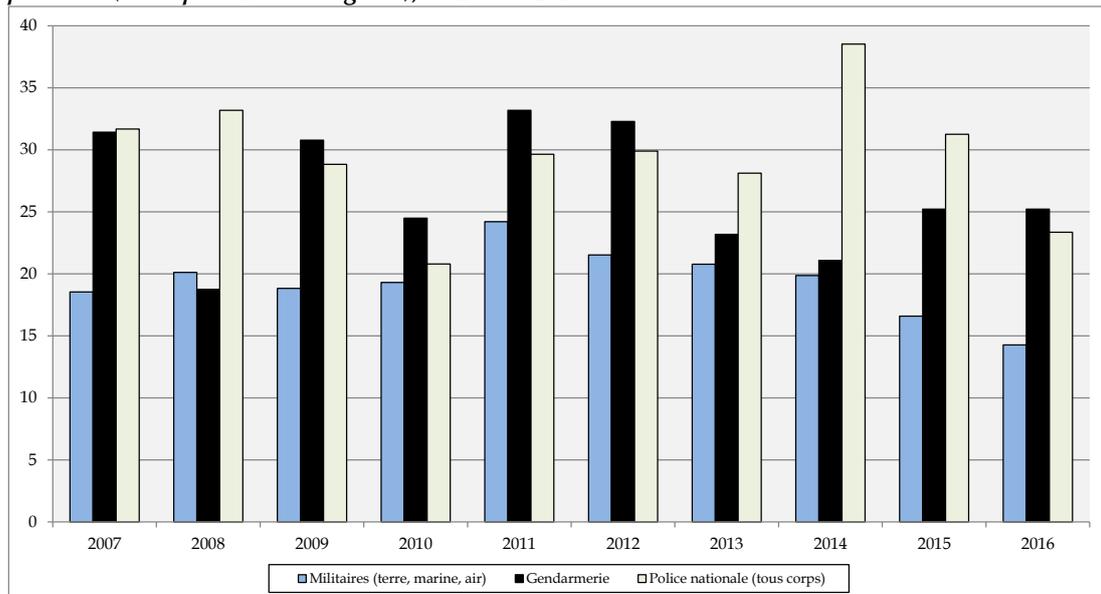
6.5 COMPARAISONS

6.5.1 Données relatives à certains agents de la société civile

6.5.1.1 Suicides

La comparaison des taux de suicide chez les militaires des armées et de la gendarmerie avec celui des fonctionnaires de la police nationale montre que, jusqu'en 2012, le taux de suicide des militaires de la gendarmerie est élevé et proche de celui des agents de la police nationale. En 2013 et en 2014, le taux de suicide des gendarmes a baissé et est comparable à celui des militaires des armées. Les années 2015 et 2016 sont marquées par une hausse des suicides de gendarmes et une baisse des suicides au sein des armées.

Graphique 42 - Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2006 à 2016



Sources : ministère de la défense : Bilan social, éditions successives pour les effectifs, réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides. Ministère de l'intérieur : Bilan social, éditions successives pour les effectifs et le nombre de suicides de la police, réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides. Champ : suicides en et hors service.

Dans l'Union européenne, le taux constaté de suicide est de 11,7 pour 100 000 en 2012.

Selon une étude de l'observatoire national du suicide¹⁰⁷, le taux de suicide en 2012 au sein de la population française métropolitaine est de 16,7 pour 100 000 habitants, avec une différence marquée entre les hommes (25,9 pour 100 000) et les femmes (7,4 pour 100 000). D'après cette étude, le phénomène est plus faible chez les jeunes (6,1 pour 100 000 chez les 15-24 ans) que chez les personnes plus âgées (11,2 chez les 25-34 ans, 19 chez les 35-44 ans) et s'associe souvent à des troubles mentaux, des dépressions et des consommations d'alcool ou de substances psychoactives.

6.5.1.2 Violences au travail

Depuis 2004, quatre plans de lutte contre les violences faites aux femmes ont été engagés par le Gouvernement. Les violences au travail et notamment le harcèlement sexuel ont cependant, jusqu'à récemment, été peu étudiées.

Quelques enquêtes¹⁰⁸ apportent des données statistiques sur ce thème.

D'après l'enquête du défenseur des droits, publiée en 2014, une femme active sur cinq dit avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Près de trois victimes sur dix n'en parlent à personne.

L'enquête de référence (INED, 2000) trace aussi le profil des victimes : des femmes jeunes (20-24 ans) et vulnérables, tant par leur passé que par l'emploi occupé ou le secteur d'activité.

Un rapport d'information du Sénat publié en 2012¹⁰⁹ précise que « le fait que certains secteurs soient restés pendant longtemps des bastions masculins [...] constitue un facteur propice à l'accroissement des atteintes contre les femmes ».

6.5.2 Données relatives aux armées étrangères

6.5.2.1 Suicides

Dans les forces armées britanniques, le nombre de suicides est faible (4,6 pour 100 000) comparativement aux armées françaises (16,8 pour 100 000 en 2016) et allemandes (9,0 pour 100 000).

Tableau 66 - Évolution du nombre et du taux de suicides dans les forces armées britanniques

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Suicides (en et hors service)	10	10	15	7	15	16	8	6	5	7
Taux de suicide pour 100 000 militaires	5,2	5,4	8,0	3,7	8,0	8,9	4,7	3,8	3,2	4,6

Source : ministry of defence, defence statistics (health), national statistics notice, suicide and open verdict deaths in the UK regular armed forces.

Commentaire : en 2014, le taux de suicide dans la société britannique était de 7,1 pour 100 000 habitants, celui des hommes de seulement 11,2 pour 100 000 (Source epp.eurostat.ec.europa.eu).

¹⁰⁷ Observatoire national du suicide, 2^e rapport, février 2016.

¹⁰⁸ INED, *Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France*, 2000 ; Enquête départementale de la Seine Saint-Denis, *Les violences sexuelles faites aux femmes au travail*, 2007 ; Chiffres annuels de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ; Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes*, *Chiffres clés 2014 de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Le Défenseur des droits, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, mars 2014.

¹⁰⁹ Rapport d'information n° 610, 2011-2012, sur le projet de loi relatif au harcèlement sexuel.

Tableau 67 – Évolution du nombre et du taux de suicides dans la Bundeswehr

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Suicides (en et hors service)	19	20	24	23	18	25	21	29	30	16
<i>dont en OPEX</i>	2	0	1	0	0	1	1	1	0	0
Taux de suicide pour 100 000 militaires	7,6	8,1	9,6	10,0	8,5	12,3	11,4	16,1	16,9	9,0

Source : Bundeswehr, « Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr », données disponibles sur le site www.bundeswehr.de.

Commentaire : en 2014, le taux de suicide global, hommes et femmes, dans la population allemande était de 11,9 pour 100 000 habitants, celui des hommes de 19,3 pour 100 000 (Source : epp.eurostat.ec.europa.eu).

6.5.2.2 Violences en service

Un « commissaire aux plaintes », mis en place par le ministère de la défense britannique en 2006, enregistre depuis 2008 les écarts de comportement portant atteinte à l'intégrité physique et psychique de son personnel.

En 2016, 711 plaintes, tous motifs confondus, ont été jugées recevables par l'*ombudsman*. Parmi celles-ci se trouvent 10 cas de harcèlement moral, 10 cas de harcèlement sexuel et 2 cas liés à l'orientation sexuelle. Les autres plaintes concernent des brimades (122), des discriminations religieuses ou raciales (18), des affaires concernant l'exécution du service ou des affaires diverses.

Tableau 68 – Détail, par sexe, des dossiers liés à des violences en service déposés auprès de la commission des plaintes des forces armées britanniques (extrait)

	2012	2013	2014	2015	2016
Harcèlement moral	34	137	108	19	10
Harcèlement sexuel	6	4	7	10	10
Harcèlement ou discrimination sur l'orientation sexuelle	0	0	1	2	2
Harcèlement ou discrimination religieuse ou raciale	10	1	17	17	18
Brimade	167	180	108	121	122

Source : rapport annuel de la commission des plaintes 2015. D'après la table A1.

Champ : plaintes déposées par les militaires et les anciens militaires, hommes et femmes, des forces armées britanniques.

Commentaire : les autres plaintes concernent les statuts, la rémunération et le domaine médical.

PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

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

1 ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1.1.1 La rémunération des militaires

Le législateur a fixé **des garanties législatives spécifiques en matière de rémunération** définies précisément à l'article L4123-1 du code de la défense. On relève notamment :

- **un classement indiciaire** des corps, grades et emplois **tenant compte**, d'une part, **des qualifications et des fonctions détenues**, d'autre part, **des sujétions et obligations particulières auxquelles les militaires sont soumis** ;
- **une indemnité pour charges militaires (ICM)** tenant compte des sujétions propres à l'état militaire sans préjudice d'indemnités particulières (fonctions, risques, lieu du service, qualité des services). L'ICM n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- **une garantie de transposition des mesures de portée générale** affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État.

La solde¹¹⁰ brute correspond à l'intégralité des sommes perçues par le militaire, avant toute déduction des cotisations obligatoires.

Elle comprend :

- la solde indiciaire (également dénommée solde de base) ;
- le complément de solde, commun avec la fonction publique, qui regroupe l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les accessoires de la solde qui désignent les primes et indemnités. Elles peuvent être réparties en trois grandes catégories liées aux :
 - spécificités de l'état militaire (charges militaires, mobilité, brièveté des carrières...) ;
 - qualifications ;
 - activités opérationnelles (milieu d'emploi, absence...).

Les cotisations recouvrent les retenues pour la pension, la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et les fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique ainsi que les contributions sociales généralisées (CSG), de remboursement de la dette sociale (CRDS) et de solidarité.

La solde nette résulte de la déduction du total des cotisations du montant de la solde brute. Elle correspond au montant que perçoit effectivement le militaire.

1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations

Trois indicateurs principaux permettent de suivre les rémunérations et d'en décrire les facteurs d'évolution comme l'expose le tableau suivant :

¹¹⁰ Les militaires perçoivent une solde et les agents publics un traitement. Dans le présent chapitre, le terme « traitement » est indifféremment utilisé pour les agents de la fonction publique et les militaires.

Indicateurs	Ce qui signifie...
<p>La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) retrace l'évolution du salaire moyen des seules personnes présentes tout au long de deux années déterminées, généralement consécutives, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail pendant ces deux années.</p> <p>La RMPP mesure pour ces personnes (dites présents-présents) les effets moyens des mesures générales¹¹¹ influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles¹¹² et des mesures individuelles¹¹³.</p>	<p>La RMPP permet de mesurer l'évolution moyenne de la rémunération d'individus (les « présents-présents »), en prenant en compte tous les éléments qui impactent la feuille de paie.</p> <p>Il s'agit d'un indicateur mesurant les impacts moyens de la politique salariale et des avancements individuels sur les salaires des agents en place.</p> <p>L'évolution de la RMPP n'est pas affectée par les mouvements d'entrées et sorties (effet de noria).</p>
<p>Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'État au nombre de militaires (effectifs physiques).</p> <p>C'est un indicateur budgétaire qui traduit l'évolution de la dépense publique en prenant en compte toutes les évolutions salariales et les effets de structure des effectifs, dont les modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons.</p>	<p>Le SMPT permet de mesurer l'évolution des salaires d'une population donnée en tenant compte de tous les facteurs (positifs et négatifs) qui influent sur la masse salariale.</p> <p>La lecture du SMPT doit se faire à l'aune des effets de structure : par exemple, on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents mais en raison de départs importants du personnel le mieux payé, remplacé par des plus jeunes en début de carrière.</p>
<p>L'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires (ITB-GI-M) est un indice de salaire à structure de qualifications (grade, échelle et échelon) annuelle constante qui vise à apprécier les évolutions de l'indice majoré des militaires des trois armées (hors gendarmerie).</p> <p>Il s'agit d'un indicateur de politique salariale.</p> <p>L'ITB-GI-M mesure l'impact des mesures générales¹¹⁴ et catégorielles¹¹² qui affectent la grille indiciaire. Il ne prend pas en compte les évolutions des autres éléments de rémunération, notamment les primes.</p>	<p>L'ITB-GI-M permet de mesurer l'évolution dans le temps des grilles indiciaires des traitements et soldes d'une catégorie de personnel et aussi d'effectuer des comparaisons inter-catégorielles.</p> <p>Il n'est affecté ni par les primes, ni par les avancements ou promotions (effet de carrière).</p>

1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2016

En 2016, la rémunération des militaires est marquée par la persistance des dysfonctionnements du logiciel unique à vocation interarmées de la solde (LOUVOIS), même si le nombre d'anomalies a significativement diminué. En moyenne en 2016, 89 % des soldes ont été versées sans incident par LOUVOIS¹¹⁵.

Le Haut Comité rappelle, cette année encore, sa préoccupation concernant l'ensemble de l'écosystème de la solde pour garantir la juste rétribution des militaires. Il a d'ailleurs exprimé,

¹¹¹ Par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique ou attribution uniforme de points d'indice.

¹¹² Mesures indiciaires, indemnitaires et statutaires attribuées à certaines catégories.

¹¹³ Mesures d'avancement de grade et d'échelon.

¹¹⁴ Relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution uniforme de points d'indice (hors revalorisation du point d'indice de la fonction publique).

¹¹⁵ Les autres soldes ont été régularisées avant le versement ou payées hors LOUVOIS.

dans son 11^e rapport thématique¹¹⁶, ses craintes sur les effets des évolutions à venir qui vont affecter le système de rémunération des militaires et a formulé une recommandation relative aux tests à réaliser pour garantir le succès du passage au prélèvement à la source.

Les principales évolutions réglementaires¹¹⁷ en matière de rémunération relevées en 2016 par le Haut Comité sont :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016, puis de 0,6 % à compter du 1^{er} février 2017, par le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 589,69 euros à compter du 1^{er} juillet 2016, puis à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017. Le gouvernement a annoncé, le 10 juillet 2017¹¹⁸, qu'il n'y aurait pas de hausse de la valeur du point d'indice en 2018 ;
- la modification de la grille indiciaire des premiers échelons du corps des sous-officiers de gendarmerie pour tenir compte de l'évolution des grilles de référence du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016, par le décret n° 2016-921 du 5 juillet 2016 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 qui fixe les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale ;
- la mise en œuvre de la deuxième annuité de la transposition de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C aux militaires du rang ainsi qu'aux sous-officiers (y compris du corps du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale) des grades de sergent et sergent-chef ou assimilés, avec la mise en application, à compter du 1^{er} décembre 2016, du décret n° 2016-1546 du 16 novembre 2016 ;
- le début de la mise en application du protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale, signé le 11 avril 2016 par le ministre de l'intérieur, ainsi que des mesures du plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) pour les militaires (cf. 11^e rapport, respectivement annexes 11 et 10).

La transposition aux militaires du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) a été annoncée par le Président de la République le 14 janvier 2016 lors de ses vœux aux armées et rappelée par le Conseil des ministres le 30 novembre 2016.

Elle a débuté en 2017 avec notamment la publication des décrets sur la mise en œuvre de la mesure de transfert primes/points (cf. 11^e rapport, annexe 11).

Le gouvernement a confirmé, le 16 octobre 2017¹¹⁹, l'intégrale mise en œuvre de PPCR sur la durée du mandat [présidentiel], avec toutefois un décalage de 12 mois du protocole.

Le protocole PPCR, hors transfert primes/points, ne s'appliquant pas aux fonctionnaires relevant de la catégorie A+ et pour permettre sa correcte transposition aux militaires, le Premier ministre a décidé, le 28 juin 2016, de « reconnaître la catégorie A+ à partir du grade de lieutenant-colonel inclus et [de] créer une classe fonctionnelle à laquelle accèdent les commandants des armées et les chefs d'escadron de la gendarmerie nationale occupant des fonctions relevant de la catégorie A+, qui seront dès lors reconnus comme faisant partie de cette catégorie ».

Enfin, en application de l'article 6 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 modifiant l'article 81 du code général des impôts (insertion des items 23^obis et 23^oter), sont désormais affranchies de l'impôt sur le revenu les « indemnités versées aux militaires au titre de leur participation aux opérations visant à la défense de la souveraineté de la France et à la préservation de l'intégrité de son territoire, engagées ou renforcées à la suite des attentats commis sur le territoire national en 2015 » tout comme l'indemnité journalière d'absence temporaire versée aux militaires de la gendarmerie déplacés en unité ou fraction d'unité en métropole ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer sur réquisition de l'autorité civile.

¹¹⁶ La fonction militaire dans la société française, septembre 2017, pp. 76 et 77.

¹¹⁷ Les évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2016 sont listées en p. 142.

¹¹⁸ Discours de Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, lors du conseil commun de la fonction publique, le 10 juillet 2017.

¹¹⁹ Annonces du ministre de l'action et des comptes publics lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017.

Avertissement méthodologique

L'observatoire économique de la défense (OED) établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération du personnel, civil et militaire, du ministère de la défense et des militaires de la gendarmerie. Ce recensement contribue à alimenter le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'INSEE et de la DGAFP mais également, sous forme de statistiques agrégées, plusieurs publications comme l'annuaire statistique de la défense, les bulletins de l'OED (Écodef) et la revue annuelle du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Les données en provenance du RAE, publiées dans la présente revue, **ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes**¹²⁰ en raison d'un changement de traitement des données (*winsorisation*)¹²¹ fournies au Haut Comité par l'OED.

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions de l'année 2016 sont décrits dans le tableau suivant :

Tableau 69 – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2015 et 2016

		Évolutions 2015-2016	
		€ courants	€ constants
RMPP brute⁽¹⁾	Officiers	+ 2,4 %	+ 2,2 %
	Sous-officiers	+ 2,5 %	+ 2,3 %
	Militaires du rang	+ 1,3 %	+ 1,1 %
SMPT brut⁽¹⁾	Officiers	- 1,0 %	- 1,2 %
	Sous-officiers	+ 0,8 %	+ 0,6 %
	Militaires du rang	- 6,3 %	- 6,5 %
ITB-GI-M⁽²⁾ (hors gendarmerie)	Officiers	0,00 %	
	Sous-officiers	+ 0,63 %	
	Militaires du rang	+ 0,66 %	
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle ¹²²	+ 0,3 %	
	En glissement annuel ¹²³	+ 0,6 %	
Indice des prix à la consommation	En moyenne annuelle	+ 0,2 %	
	En glissement annuel	+ 0,6 %	

Pour RMPP et SMPT

Source : RAE 2015 et 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Hors NBI et supplément familial à l'étranger.

Pour ITB-GI-M

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2015 et 2016), DRH-MD (grilles indiciaires).

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés).

(2) Évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI-M. La revalorisation du point d'indice n'est pas intégrée dans le calcul d'évolution de l'ITB-GI-M.

¹²⁰ Corrections statistiques par apurement de la base de données, en éliminant les lignes anormales qui impacteraient les résultats de manière visible.

¹²¹ Les données sont winsorisées à 0,1 %, c'est-à-dire que les valeurs inférieures au 1^{er} millile sont remplacées par celle du 1^{er} millile et, de la même façon, les valeurs supérieures au 999^e millile sont remplacées par celle de ce millile. (Les milliles sont les valeurs qui partagent une distribution en mille parties égales).

¹²² L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne d'une année à la moyenne de l'année précédente (dans le cas présent, comparaison entre les années 2016 et 2015).

¹²³ L'évolution d'une variable mensuelle en glissement annuel (ou en niveau) rapporte le niveau de la variable atteint un mois donné à celui du même mois, un an auparavant (dans le cas présent, décembre 2016 par rapport à décembre 2015).

1.4 ANALYSE DES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

1.4.1 La rémunération moyenne des personnes en place

Entre 2015 et 2016, la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP brute) pour les militaires des armées et de la gendarmerie a progressé de 2,1 % en euros constants, avec une contribution marquée de la composante indiciaire (1,5 point) par rapport à la composante prestations et primes (0,6 point).

L'évolution concerne toutes les catégories, dans les armées comme dans la gendarmerie. Elle reflète notamment les revalorisations indiciaires (mesures catégorielles) inhérentes à la 1^{re} annuité de la transposition aux militaires de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C (septembre 2015) et à la dernière annuité de la transposition aux sous-officiers de la réforme du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B) de la fonction publique (décembre 2015) ainsi que la hausse de la valeur du point d'indice de la fonction publique en juillet 2016 (mesure générale).

Tableau 70 - Évolution de la rémunération moyenne des personnes en place, en euros constants 2016⁽¹⁾, par catégorie, entre 2015 et 2016

		Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾		dont contribution...	
				RMPP indiciaire	RMPP complément et primes ⁽³⁾
Ensemble		2,1 %		1,5	0,6
	Terre-air-mer		1,9 %		0,5
	Gendarmerie		2,4 %	1,4	0,7
Officiers		2,2 %		1,7	0,5
	Terre-air-mer		2,0 %		0,6
	Gendarmerie		3,3 %	1,3	- 0,1
Sous-officiers		2,3 %		1,4	0,9
	Terre-air-mer		2,4 %		0,9
	Gendarmerie		2,2 %	1,5	0,9
Militaires du rang	Terre-air-mer	1,1 %		1,3	- 0,1

Source : RAE 2015 et 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Taux d'inflation en 2016 : 0,2 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Hors NBI et supplément familial à l'étranger.

(3) Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI et supplément familial à l'étranger).

1.4.2 Le salaire moyen par tête

Pour sa part, le SMPT des militaires des armées et de la gendarmerie baisse de 2,4 % en euros constants. Il est en régression de 4,1 % dans les armées entre 2015 et 2016, avec un recul pour toutes les catégories. Il diminue notamment de 6,5 % parmi les militaires du rang. Dans la gendarmerie, il évolue positivement de 2,3 % et pour toutes les catégories.

L'évolution du SMPT dans les armées est due essentiellement à l'effet de noria résultant des entrées-sorties et à l'ampleur des recrutements en 2016, particulièrement marquée pour les militaires du rang.

Tableau 71 - Évolution du salaire moyen par tête, en euros constants 2016⁽¹⁾, par catégorie, entre 2015 et 2016

		Évolution du SMPT brut ⁽²⁾	
Ensemble		- 2,4 %	
	Terre-air-mer		- 4,1 %
	Gendarmerie		2,3 %
Officiers		- 1,2 %	
	Terre-air-mer		- 1,5 %
	Gendarmerie		0,1 %
Sous-officiers		0,6 %	
	Terre-air-mer		- 0,7 %
	Gendarmerie		2,3 %
Militaires du rang	Terre-air-mer	- 6,5 %	

Source : RAE 2015 et 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Taux d'inflation en 2016 : 0,2 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Hors NBI et supplément familial à l'étranger.

1.4.3 L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires

Par rapport à 2015, l'indice majoré moyen des militaires des trois armées, à structure de qualifications annuelle constante (hors avancements et promotions), a progressé en moyenne de 0,56 % en 2016. L'ITB-GI-M pour les sous-officiers a évolué de 0,63 % et celui pour les militaires du rang de 0,66 %. L'ITB-GI-M pour les officiers n'a pas évolué car ces derniers n'ont connu aucune évolution de grille indiciaire en 2016.

Tableau 72 - Évolution en moyenne annuelle de l'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires, dans les armées, par catégorie, en 2016

	Évolution de l'ITB-GI-M
Ensemble	0,56 %
Officiers	0,00 %
Sous-officiers	0,63 %
Militaires du rang	0,66 %

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2015 et 2016), DRH-MD (grilles indiciaires).

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés).

Nota : la revalorisation du point d'indice n'est pas intégrée dans le calcul d'évolution de l'ITB-GI-M.

1.5 LA SOLDE ANNUELLE MOYENNE

Avertissement

Les données statistiques moyennes intègrent l'ensemble des mouvements qui affectent les effectifs et leur rémunération (départs et recrutements de personnels, promotions internes, acquisitions de qualifications, participations à des entraînements, missions intérieures ou opérations extérieures, revalorisations de la grille indiciaire, variations des cotisations salariales, situations familiales...).

Les évolutions constatées « en moyenne » résultent donc de l'effet conjugué de tous ces facteurs.

1.5.1 Les éléments de la solde annuelle

En 2016, la solde brute¹²⁴ moyenne d'un militaire des armées et de la gendarmerie s'élève à 3 043 € par mois (3 068 € en 2015). Déduction faite des cotisations (y compris mutuelle), la solde nette mensuelle moyenne est de 2 510 €.

La solde brute¹²⁴ moyenne diminue de 0,8 % en 2016 par rapport à 2015, en euros courants, et de 1 % en euros constants 2016 avec une évolution de 0,1 % de la solde indiciaire.

Cette diminution s'explique en partie par les mouvements de personnel, en particulier les variations quantitatives d'effectifs et de répartition entre les catégories. Par exemple, en 2016, les militaires du rang représentent 43,9 % des effectifs des armées, soit + 2,7 points par rapport à 2015.

Les cotisations (y compris mutuelle) ont augmenté de 0,6 % (euros courants) du fait notamment du passage du taux de cotisation pour pension militaire de retraite de 9,54 % (2015) à 9,94 % (2016)¹²⁵, des revalorisations de grille indiciaire et de la hausse de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Au final, la solde nette¹²⁶ moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie régresse de 1,1 % en euros courants (- 1,3 % en euros constants) entre 2015 et 2016.

¹²⁴ Hors NBI et supplément familial à l'étranger.

¹²⁵ Les militaires de la gendarmerie ont un taux de cotisation augmenté de 2,2 % par rapport aux autres militaires en raison de l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police, dès l'âge de 50 ans, dans le calcul de leur pension militaire de retraite (cf. loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983 de finances pour 1984, art. 131).

¹²⁶ Hors NBI et supplément familial à l'étranger, y compris cotisation mutuelle.

Tableau 73 – Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne¹²⁷, en ETPT¹²⁸, en 2016

	Solde annuelle moyenne (euros courants)		Évolutions 2015-2016	
	2015	2016	€ courants	€ constants ⁽¹⁾
Solde brute⁽²⁾ dont :	36 813	36 520	- 0,8 %	- 1,0 %
Solde indiciaire	22 604	22 660	0,3 %	0,1 %
Complément de solde	637	618	- 2,9 %	- 3,1 %
Primes et indemnités	13 572	13 242	- 2,4 %	- 2,6 %
Cotisations [y.c. mutuelle]	6 356	6 395	0,6 %	0,4 %
Solde nette⁽³⁾	30 457	30 125	- 1,1 %	- 1,3 %

Source : RAE 2015 et 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Taux d'inflation en 2016 : 0,2 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

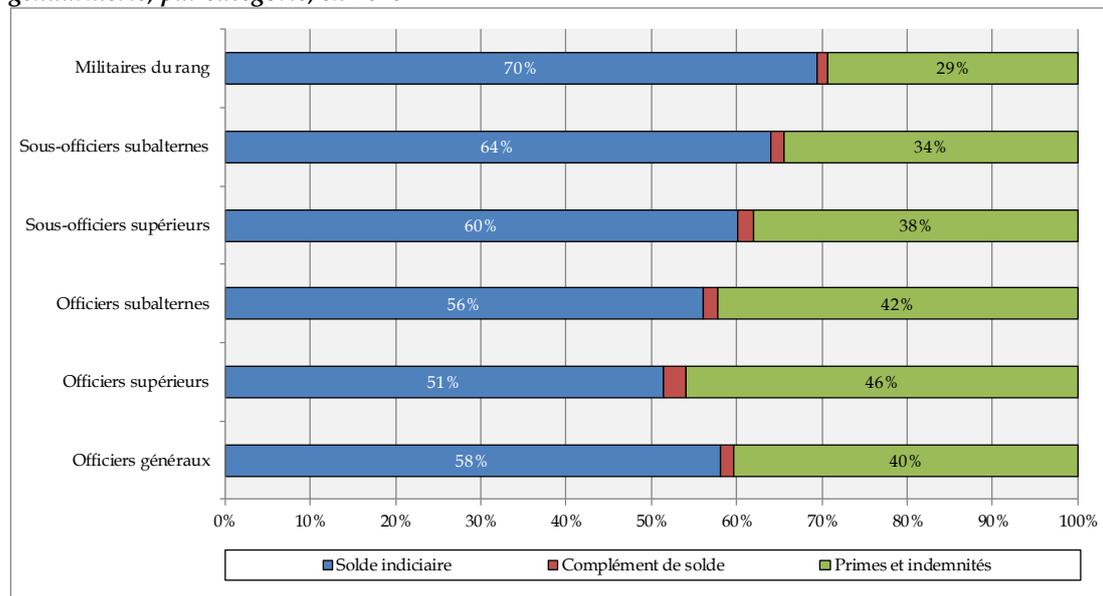
(2) Hors NBI et supplément familial à l'étranger.

(3) Hors NBI et supplément familial à l'étranger, y compris cotisation mutuelle.

1.5.2 Ventilation de la solde brute

L'histogramme suivant permet d'apprécier, pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie, l'importance de la part des primes et indemnités dans la solde brute¹²⁴ moyenne. Elle oscille entre 46 % pour les officiers supérieurs et 29 % pour les militaires du rang.

Les parts des différentes composantes de la solde brute sont globalement stables entre 2015 et 2016 pour les officiers et sous-officiers. Celles des soldes indiciaires et des primes pour les militaires du rang et les officiers généraux ont évolué de 2 points en faveur de la solde indiciaire.

Graphique 44 – Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne^(*) dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2016

Source : RAE 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(*) Hors NBI et supplément familial à l'étranger. Exprimée en ETPT.

¹²⁷ Le montant moyen correspond à la somme des montants annualisés, pondérée par les effectifs.

Par exemple, la solde indiciaire annualisée d'un militaire présent 4 mois dans l'année = (montant total de la solde indiciaire perçue pendant 4 mois) x 12/4.

¹²⁸ L'équivalent temps plein travaillé (ETPT) est une unité de décompte des effectifs proportionnelle à l'activité d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

Par exemple, un agent à temps partiel (quotité de temps de travail = 80 %) présent la moitié de l'année (période d'activité = 6 mois/12) correspond à 0,4 ETPT (0,8 x 6/12).

1.5.3 Distribution des soldes nettes

Définitions

Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, etc. :

Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9^e décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

La médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

Les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1^{er} quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2^e quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3^e quartile (Q3) est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

Le rapport inter-déciles (D9/D1) met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution.

Source : INSEE, <http://www.INSEE.fr>

La moitié des militaires des trois armées et de la gendarmerie a perçu, en 2016, une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 213 € (solde médiane).

Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,6 pour l'ensemble des militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 45 973 €) ont perçu en 2016 une solde nette au moins 2,6 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 17 737 €).

Dans l'ensemble en 2016, les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) sont stables par rapport à 2015 pour chacune des catégories.

Tableau 74 - Distribution des soldes nettes^(*) annuelles, selon la catégorie, en 2016

	Ensemble	Officiers (y.c. off. généraux)	Sous-officiers	Militaires du rang
1 ^{er} décile (D1)	17 737 €	33 449 €	20 330 €	15 258 €
1 ^{er} quartile	21 175 €	40 440 €	23 393 €	17 578 €
Médiane	26 558 €	49 404 €	28 265 €	20 455 €
3 ^e quartile	33 446 €	62 006 €	32 826 €	24 737 €
9 ^e décile (D9)	45 973 €	81 861 €	38 782 €	29 057 €
D9/D1	2,6	2,4	1,9	1,9
Rappel D9/D1 2015	2,6	2,4	2,0	1,8

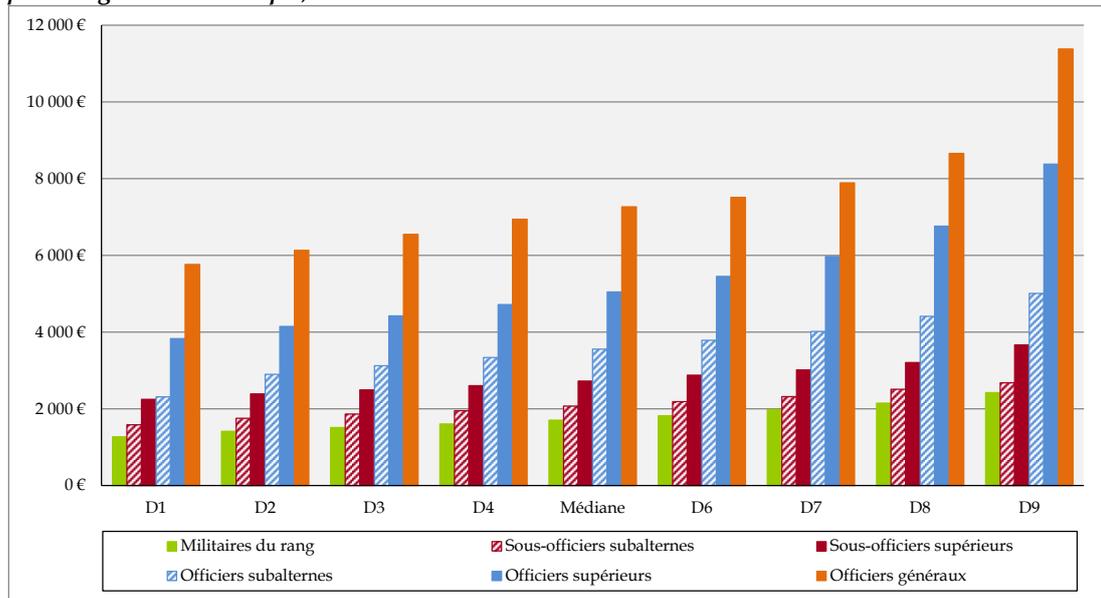
Source : RAE 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(*) : hors NBI et supplément familial à l'étranger, y compris cotisation mutuelle. Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2016, 10 % des sous-officiers ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 20 330 €, 50 % une solde nette annuelle inférieure à 28 265 €. Le rapport de la solde des 10 % de sous-officiers qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,9.

Graphique 45 - Distribution des soldes nettes(*) mensuelles, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie hiérarchique, en 2016



Source : RAE 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(*) : hors NBI et supplément familial à l'étranger, y compris cotisation mutuelle. Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2016, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 755 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 508 €.

1.5.4 La garantie individuelle du pouvoir d'achat

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité dite de « **garantie individuelle du pouvoir d'achat** » (GIPA) est versée aux militaires dont l'indice sommital du grade détenu est inférieur ou égal au niveau « hors-échelle B » et dont la solde indiciaire brute a évolué moins vite que l'inflation, au terme d'une période de référence de quatre ans, pour compenser la perte de pouvoir d'achat.

L'activation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison entre l'évolution de la solde indiciaire brute détenue par le militaire sur une période de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac, en moyenne annuelle) sur la même période.

Le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016, modifiant le décret n° 2008-539, proroge pour 2016 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2016, la période de référence est fixée du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

L'arrêté du 27 juin 2016 fixe, au titre de l'année 2016, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 3,08 %, valeur du point d'indice en 2011 et 2015 = 55,5635)¹²⁹.

Plus de 7 000 militaires des armées et de la gendarmerie, soit 2,5 % de la population, ont bénéficié de la GIPA en 2016 au titre de la période décembre 2011-décembre 2015 contre plus de 33 000 militaires en 2015¹³⁰.

Au titre de l'année 2016, la GIPA a été versée à 15 % des officiers, 1 % des sous-officiers et 1 % des militaires du rang.

La baisse significative du nombre de bénéficiaires entre 2015 et 2016 peut s'expliquer pour partie par une diminution du taux d'inflation entre la période de référence de la GIPA 2016 et celle de la GIPA 2015 (environ - 2 points d'inflation). Elle résulte également des revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers et militaires du rang (prise en compte du salaire minimum de

¹²⁹ L'arrêté du 4 février 2015 fixe, au titre de l'année 2015, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 5,16 %, valeurs du point d'indice en 2010 = 55,4253 et en 2014 = 55,5635).

¹³⁰ La période de référence de la GIPA 2015 est décembre 2010-décembre 2014.

croissance, transposition de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C et transposition de la réforme NES B).

En 2016, les officiers représentent 68 % des bénéficiaires car ils n'ont fait l'objet d'aucune revalorisation indiciaire sur la période décembre 2011-décembre 2015.

Tableau 74 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2016, par catégorie (au titre de la période décembre 2011-décembre 2015)

		Nombre de bénéficiaires	Part de l'effectif bénéficiaire	Montant moyen	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Terre-Air-Mer et Gendarmerie	Ensemble	7 159	100 %	637	51	86	430	447	1 339
	Officiers supérieurs	1 655	23 %	1 664	86	447	790	1 340	3 471
	Officiers subalternes	3 248	45 %	434	86	348	430	447	573
	Sous-officiers supérieurs	1 207	17 %	195	38	126	237	250	250
	Sous-officiers subalternes	112	2 %	388	39	84	151	334	637
	Militaires du rang	937	13 %	122	39	39	51	91	249

Source : RAE 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves). Les officiers généraux ne remplissent pas les conditions d'accès.

Lecture : 10 % des militaires du rang bénéficiaires de la GIPA en 2016 ont perçu un montant inférieur à 39 €, 25 % un montant inférieur à 39 €, 50 % un montant inférieur à 51 €, 25 % un montant supérieur à 91 € et 10 % un montant supérieur à 249 €.

1.5.5 Les soldes nettes par sexe

La fonction militaire, comme la fonction publique, n'opère pas de distinction selon le sexe. Les rémunérations des hommes et des femmes résultent de l'application de règles identiques en matière de diplôme, qualification et ancienneté.

On observe néanmoins que les soldes nettes¹²⁶ des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures à celles des militaires féminins et que la différence augmente avec la catégorie hiérarchique.

Cet écart résulte, entre autres, de la conjugaison de facteurs indiciaires et indemnitaires :

- l'indice majoré moyen des femmes est inférieur en moyenne de 13 points à celui des hommes¹³¹ (61 points pour les officiers et 18 points pour les sous-officiers, avec une différence plus marquée dans les grades supérieurs) en raison, notamment, de leur ancienneté moyenne de service inférieure de 2 ans à celle des hommes (8 ans pour les officiers et 3 ans pour les sous-officiers) et du fait que deux tiers des officiers féminins sont des officiers subalternes ;
- la moindre représentation des femmes dans les spécialités opérationnelles réduit le niveau moyen des primes et indemnités qui leur sont servies (primes et indemnités liées aux sujétions de milieu et à l'activité opérationnelle). Par exemple, seuls 8 % des effectifs déployés en mission extérieure¹³² en 2016 sont des femmes alors qu'elles représentent 15,2 % des effectifs des armées et du service de santé des armées¹³³.

Entre 2015 et 2016, l'écart de solde nette moyenne entre les hommes et les femmes se réduit de 3,3 points, mais en moyenne, la solde des hommes demeure supérieure de 15,3 % à celle des femmes ; cet écart étant de 30,1 % chez les officiers.

¹³¹ RAE 2016, personnel militaire, hors DGA, hors volontaires et élèves.

¹³² Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et service de santé des armées. Militaires féminins en opérations extérieures, missions de courte durée (MCD), dans les forces en présence et embarqués (cf. tableau 19).

¹³³ Cf. Bilan social 2016 et rapport de situation comparée, pp 15 et 17. Exprimé en ETPT.

Tableau 75 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements⁽¹⁾, en ETPT, selon le sexe, en 2016

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	30 858 €	56 756 €	30 250 €	22 046 €
Femmes	26 756 €	43 632 €	26 405 €	19 944 €
Différentiel hommes / femmes⁽²⁾	15,3 %	30,1 %	14,6 %	10,5 %
Rappel 2015	18,6 %	31,1 %	16,2 %	13,2 %

Source : RAE 2016, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : personnel militaire, hors DGA, hors volontaires et élèves.

(1) Hors NBI et supplément familial à l'étranger, y compris cotisation mutuelle.

(2) Le différentiel des soldes nettes hommes / femmes = (solde nette hommes - solde nette femmes) / solde nette femmes.

Lecture : la solde nette annuelle des officiers masculins est en moyenne, pour l'année 2016, supérieure de 30,1 % à celle des officiers féminins.

1.6 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2015

Les données comparatives sont élaborées à partir du fichier « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP) construit par l'INSEE.

Le SIASP est une base de données qui agrège des informations provenant de différentes sources, notamment :

- le fichier de « recensement des agents de l'État » (RAE), établi par l'observatoire économique de la défense (OED), en ce qui concerne les militaires ;
- les fichiers de paie provenant de la direction générale des finances publiques (DGFiP) pour les agents de la fonction publique de l'État ;
- les fichiers des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale ainsi que pour les agents des établissements publics de l'État hors paie DGFiP.

L'alimentation du SIASP permet de garantir la comparabilité des données relatives aux militaires avec celles des agents de la fonction publique.

Les données du fichier SIASP concernant les militaires ont été corrompues, pour les exercices 2012 et 2013, par les dysfonctionnements du logiciel LOUVOIS.

Les corrections opérées sur les données permettent d'obtenir une qualité statistique satisfaisante, à partir de l'année 2014.

Avertissement méthodologique

Des décalages peuvent apparaître entre les données publiées émanant du SIASP (INSEE et DGAFP) et du RAE (OED) en raison de différences méthodologiques sur les périmètres des champs respectifs (par exemple, les élèves, les volontaires, les affectations à l'étranger et dans d'autres administrations, les cotisations « mutuelle » ...).

Les données provenant de sources différentes ne sont donc pas directement comparables.

Le lecteur trouvera, **en annexe 4**, le suivi des évolutions des moyennes du traitement indiciaire brut, des primes et indemnités brutes comme du salaire net des militaires et de certains corps de fonctionnaires civils de l'État, par catégorie socioprofessionnelle, de 2006 à 2015.

Les moyennes masquent des variables importantes dans les différences salariales, notamment l'âge, l'ancienneté et la qualification des agents, le type de contrat, la région d'implantation et la structure des effectifs. À titre d'exemple, les militaires sont, en moyenne, 9 ans plus jeunes que les agents civils de la fonction publique de l'État, et plus de 17 années en moyenne séparent les agents civils de catégorie C (45 ans) des militaires du rang engagés et volontaires (27,4 ans).

1.7 REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE

Le Haut Comité porte une attention toute particulière à la dimension familiale de la condition militaire.

À la demande du Haut Comité, l'INSEE suit les revenus individuels et le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle¹³⁴, en distinguant dans son étude les ménages dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2009-2014 et sont exprimés en euros constants 2014.

La modestie des effectifs de l'échantillon de militaires, pris en considération dans l'enquête portant sur les revenus fiscaux et sociaux, ne permet pas de mener des études viables par année, ce qui explique le recours à des moyennes pluriannuelles.

Définitions

Le revenu individuel est la somme de tous les revenus d'une personne. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus de travailleur indépendant (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les pensions et retraites. Toutes ces composantes sont nettes de CSG et de CRDS.

L'avantage principal de son utilisation par rapport au salaire seul est de pouvoir comptabiliser les revenus des conjoints qui ne sont pas salariés, par exemple lorsqu'ils exercent une profession indépendante. Le concept de « revenu individuel » permet également d'apprécier la situation des personnes salariées qui ont perdu leur emploi ou sont parties à la retraite au cours de l'année en prenant en compte les allocations chômage et les retraites.

Le revenu disponible d'un ménage agrège l'ensemble des revenus individuels des différents membres du ménage (y compris les revenus d'activité non salariée et les revenus du patrimoine) et l'ensemble des prestations sociales (prime d'activité, prestations familiales, aide au logement). Il est net des prélèvements (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, etc).

Le niveau de vie est le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est donc le même pour toutes les personnes d'un même ménage. On attribue 1 UC au premier adulte du ménage, puis 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie tient ainsi compte de la taille des ménages et des économies d'échelle réalisées sur la consommation (par exemple, surface d'habitation, consommation d'électricité, etc.) en leur sein.

1.7.1 Analyse globale

Les écarts de revenus individuels entre les périodes 2006-2011 et 2009-2014, relevés entre les couples¹³⁵ dont la personne de référence est un militaire et ceux dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État, évoluent peu.

Sur la période 2009-2014, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 4,8 % à celui des fonctionnaires civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 30,9 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État.

Dans un couple dont la personne de référence est un militaire, le revenu individuel moyen du conjoint, pour les seuls conjoints qui ont un revenu, est inférieur de 26,7 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. 13 % des conjoints de militaire ont un revenu individuel nul contre 7,8 % des conjoints de fonctionnaire civil de l'État¹³⁶.

¹³⁴ Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE (PCS 2003).

¹³⁵ Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes ne sont pas pris en compte. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

¹³⁶ Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 13,4 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2009-2014.

Le niveau de vie annuel moyen du ménage dont le référent est un militaire demeure inférieur à celui du ménage dont le référent est un fonctionnaire civil de l'État, évoluant de - 16,4 % sur la période 2008-2013 à - 17,4 % sur 2009-2014.

Comparé au niveau de vie annuel moyen des ménages, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, celui du ménage dont la personne de référence est un militaire est inférieur de 4,4 %, alors que celui du ménage dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État est supérieur de 15,7 %.

Tableau 76 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹³⁷, en fonction du statut de la personne de référence, sur la période 2009-2014

	2009-2014 <i>(euros constants 2014)</i>
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 740 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 870 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 170 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	33 350 €
Revenu individuel moyen du conjoint	21 510 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 270 €
Personne de référence : toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 900 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 100 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 290 €

Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2009 à 2014.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Champ pour les fonctionnaires civils de l'État : hors personnels de direction.

1.7.2 Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État

Si les revenus individuels moyens des personnes de référence de catégorie socioprofessionnelle équivalente sont globalement comparables, les revenus individuels des conjoints de militaire sont nettement inférieurs à ceux des conjoints de fonctionnaire civil.

Sur l'intervalle 2009-2014, l'écart de revenu individuel moyen est de 34,7 % (38,4 % pour 2008-2013) entre les conjoints d'officier et de fonctionnaire de catégorie A, de 31,4 % (30,8 % pour 2008-2013) entre les conjoints de sous-officier et de fonctionnaire de catégorie B et de 9,9 % (7,1 % pour 2008-2013) entre les conjoints de militaire du rang et de fonctionnaire de catégorie C.

Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, le taux de conjoints sans revenu individuel est plus important dans les couples dont le référent est un militaire que dans ceux dont le référent est un fonctionnaire, en particulier 26,5 % des conjoints d'officier contre 9,1 % des conjoints de fonctionnaire de catégorie A.

Rapportée aux seuls conjoints avec revenus, la différence de revenu individuel moyen entre le conjoint de militaire et celui de fonctionnaire est à la défaveur du conjoint de militaire, quelle que soit la catégorie ; elle est de 19,2 % entre les conjoints d'officier et de catégorie A, de 27,7 % entre les conjoints de sous-officier et de catégorie B et de 7,4 % entre les conjoints de militaire du rang et de catégorie C.

Sur la période 2009-2014 et pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'officier s'élève à 22 800 €, celui des conjoints de sous-officier à 15 830 € et celui des conjoints de militaire du rang à 17 360 €.

¹³⁷ Les revenus individuels et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes ne sont pas pris en compte. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

À catégorie socioprofessionnelle équivalente, la différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un agent titulaire de la fonction publique de l'État est en défaveur du ménage du militaire et progresse sur la période 2009-2014.

Le différentiel s'élève à 14,6 % (+ 1,6 point/2008-2013) entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un fonctionnaire de catégorie A, à 17 % (+ 1,4 point/2008-2013) entre les ménages de sous-officier et de catégorie B et à 6,5 % (+ 0,3 point/2008-2013) entre les ménages de militaire du rang et de catégorie C.

Tableau 77 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹³⁷, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (fonctionnaire civil de l'État) de la personne de référence, sur la période 2009-2014

	2009-2014 (euros constants 2014)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	46 630 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 760 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 610 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 140 €
Revenu individuel moyen du conjoint	25 660 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 840 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 510 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 230 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 060 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 870 €
Revenu individuel moyen du conjoint	20 740 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 770 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 190 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 660 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 310 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 120 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 380 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 800 €

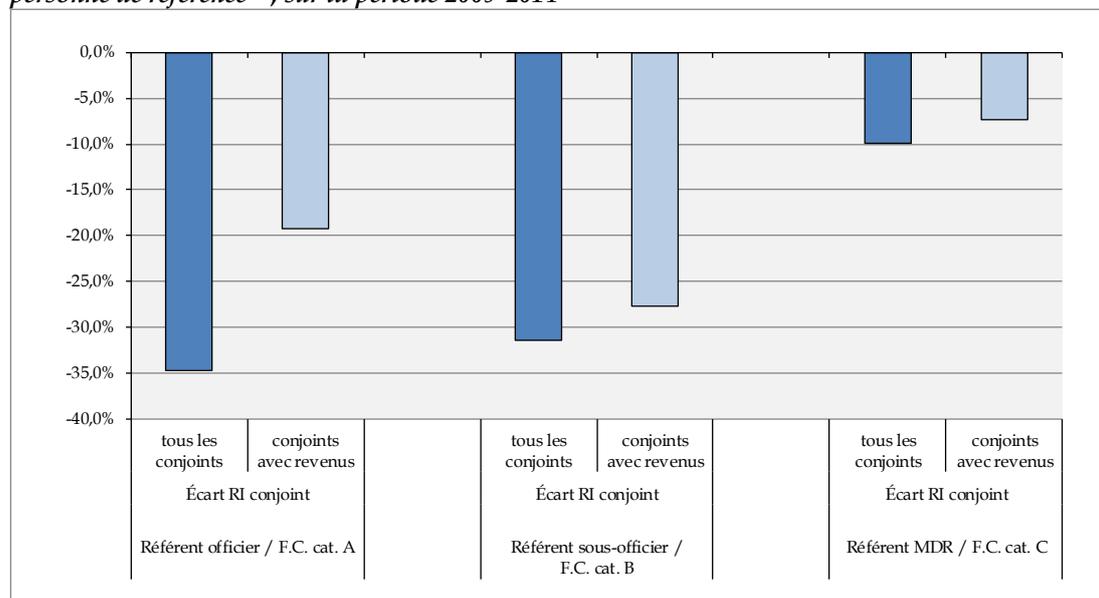
Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2009 à 2014.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Champ pour les fonctionnaires civils de l'État : hors personnels de direction.

Graphique 46 – Écart de revenu individuel annuel moyen entre les conjoints, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (fonctionnaire civil de l'État) de la personne de référence¹³⁷, sur la période 2009-2014



Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2009 à 2014.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Champ pour les fonctionnaires civils de l'État : hors personnels de direction.

Nota : RI = revenu individuel. F.C. = fonctionnaire civil.

Lecture : rapporté aux seuls conjoints qui perçoivent des revenus sur la période 2009-2014, le revenu individuel moyen du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un officier est inférieur de 19,2 % à celui du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État de catégorie A.

1.7.3 Comparaison avec les agents du secteur privé

Les revenus individuels moyens des conjoints d'officier et de sous-officier sont respectivement inférieurs à ceux des conjoints de cadre (- 27,5 %) et de personnel exerçant une profession intermédiaire (- 22,5 %). Le revenu individuel moyen du conjoint de militaire du rang est équivalent à celui du conjoint d'employé (- 0,6 %) et supérieur à celui du conjoint d'ouvrier (+ 24,9 %).

26,5 % des conjoints d'officier n'ont aucun revenu contre 12,5 % des conjoints de cadre. Le différentiel de revenu individuel annuel moyen entre les seuls conjoints d'officier et de cadre qui ont un revenu est de 13,8 % (22 800 €¹³⁸ pour les conjoints d'officier et 26 460 € pour les conjoints de cadre).

Entre les périodes 2006-2011 et 2009-2014, les différences de niveaux de vie entre les ménages dont la personne de référence est un militaire et ceux dont la personne de référence est un agent du secteur privé sont globalement stables.

Sur la période 2009-2014, le niveau de vie annuel moyen des ménages dont la personne de référence est un officier ou un sous-officier est inférieur respectivement à celui dont le référent est un cadre (- 21,9 %) ou un personnel exerçant une profession intermédiaire (- 10,8 %).

À l'inverse, le ménage dont la personne de référence est un militaire du rang dispose d'un niveau de vie annuel moyen équivalent à celui du ménage dont la personne de référence est un employé (+ 0,1 %) et supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un ouvrier (+ 10,9 %).

¹³⁸ En euros constants 2014.

Tableau 78 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹³⁷, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence, sur la période 2009-2014

	2009-2014 (euros constants 2014)
Personne de référence : officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	46 630 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 760 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 610 €
Personne de référence : cadre avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	52 450 €
Revenu individuel moyen du conjoint	23 110 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	39 200 €
Personne de référence : sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 510 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 230 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 060 €
Personne de référence : profession intermédiaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 290 €
Revenu individuel moyen du conjoint	18 370 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 860 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 190 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 660 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 310 €
Personne de référence : employé avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	21 130 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 750 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 290 €
Personne de référence : ouvrier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	19 810 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 540 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 220 €

Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2009 à 2014.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

1.7.4 Comparaison avec l'ensemble de la population française

Sur la période 2009-2014, le niveau de vie annuel médian des ménages dont la personne de référence est un militaire est globalement comparable à celui de l'ensemble de la population française.

Tableau 79 – Comparaisons, sur la période 2009-2014, entre les ménages¹³⁹ de l'ensemble de la population française et ceux dont la personne de référence est un militaire

Période 2009-2014 (euros constants 2014)	Personne de référence	
	Ensemble de la population française	Militaires
Revenu disponible médian des ménages	30 130 €	38 310 €
Niveau de vie annuel médian des ménages	20 160 €	21 640 €

Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2009 à 2014.

Champ : ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Lecture : pour la période 2009-2014, la moitié des ménages dont la personne de référence est un militaire a un revenu disponible inférieur à 38 310 € (en euros constants 2014) et un niveau de vie annuel inférieur à 21 640 €.

2 PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE

Depuis 2015, le Haut Comité suit l'évolution du nombre de militaires qui quittent le service actif, avec ou sans le bénéfice d'une pension militaire de retraite.

Avertissement : cette année, des données émanent de la DGFiP/service des retraites de l'État au lieu de la DRH-MD/sous-direction des pensions. De ce fait, **elles ne sont pas directement comparables avec celles publiées dans les précédentes éditions de la revue annuelle.**

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

Conditions d'ouverture du droit à pension¹⁴⁰

Concernant les militaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 :

1. avant 15 ans de service :
affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC).
2. après 15 ans de service :
 - a. pour les non officiers :
 - avant 17 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - après 17 ans de service : jouissance immédiate.
 - b. pour les officiers de carrière :
 - avant 27 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - après 27 ans de service : jouissance immédiate.
 - c. pour les officiers sous contrat :
 - avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - à 20 ans de service : jouissance immédiate.

Concernant les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014 :

1. avant 2 ans de service :
affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC).
2. entre 2 ans et moins de 15 ans de service :
liquidation à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans).

¹³⁹ Le champ des données porte sur l'ensemble des ménages, quelle que soit la situation familiale (contrairement aux données des § 1.7.1 à 1.7.3).

¹⁴⁰ Code des pensions civiles et militaires de retraite, articles L6, L24 et L25.

3. à partir de 15 ans de service :
 - a. pour les non officiers :
 - avant 17 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - après 17 ans de service : jouissance immédiate.
 - b. pour les officiers de carrière :
 - avant 27 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - après 27 ans de service : jouissance immédiate.
 - c. pour les officiers sous contrat :
 - avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - à 20 ans de service : jouissance immédiate.

Calcul de la pension militaire de retraite

D'une manière générale, le montant de la pension militaire de retraite dépend de deux facteurs :

- le nombre d'années liquidables (durée de la carrière et bonifications éventuelles) ;
- la solde de référence basée sur l'indice afférent au dernier échelon détenu (au moins six mois) par le militaire avant son départ.

Le taux de liquidation maximum est fixé par l'article L13 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) à 75 % de cet indice et peut atteindre 80 % du fait des bonifications (article L12 du CPCMR).

À la pension ainsi calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant correspondant à 100 % de la solde indiciaire du militaire.

Le montant de la pension repose essentiellement sur la solde indiciaire, qui ne constitue qu'une partie de la solde d'active en raison de tout un ensemble de primes (*cf.* § 1.5.2).

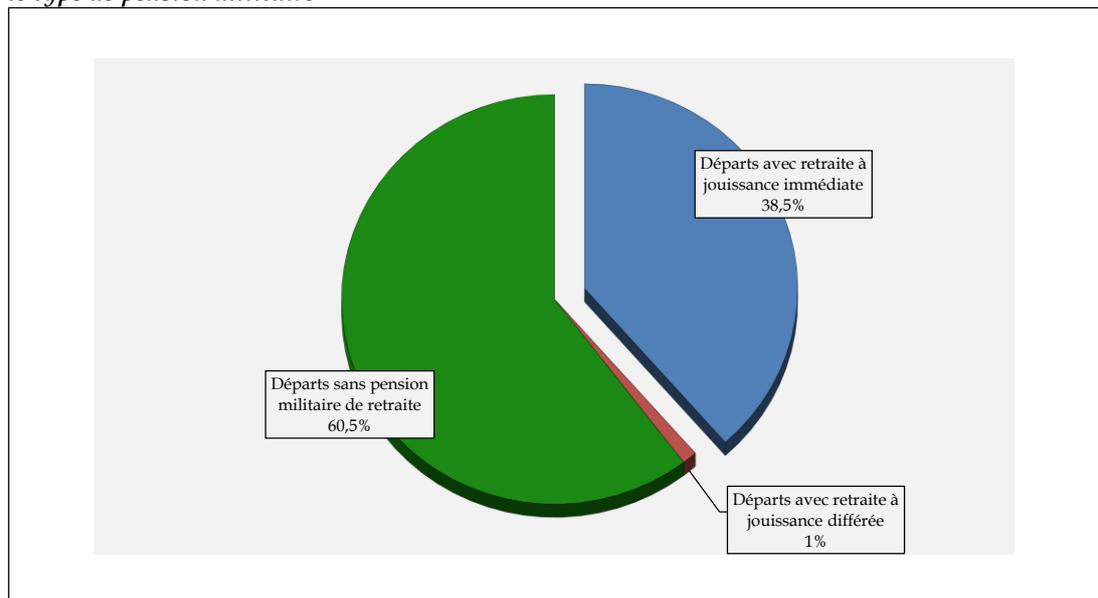
De ce fait, le taux de remplacement¹⁴¹ réel, intégrant les primes, non soumises à cotisation pour la retraite et variables selon l'emploi, est difficile à estimer mais est assurément inférieur au taux de remplacement théorique (primes non comprises).

Sur l'ensemble des départs définitifs de militaires des trois armées en 2016, 60,5 % d'entre eux sont partis (+ 5,5 points/2015) sans pension militaire de retraite, cette population étant composée à 82 % de militaires du rang (79 % en 2015), dont plus des 4/5^e sont de l'armée de terre.

Près de 3/5^e des militaires des trois armées bénéficiaires, au moment de leur départ définitif de l'institution, d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate sont des sous-officiers. Les proportions par catégorie sont stables d'une année sur l'autre.

¹⁴¹ Le taux de remplacement se définit comme le rapport entre le montant de la première pension et celui de la dernière rémunération d'activité.

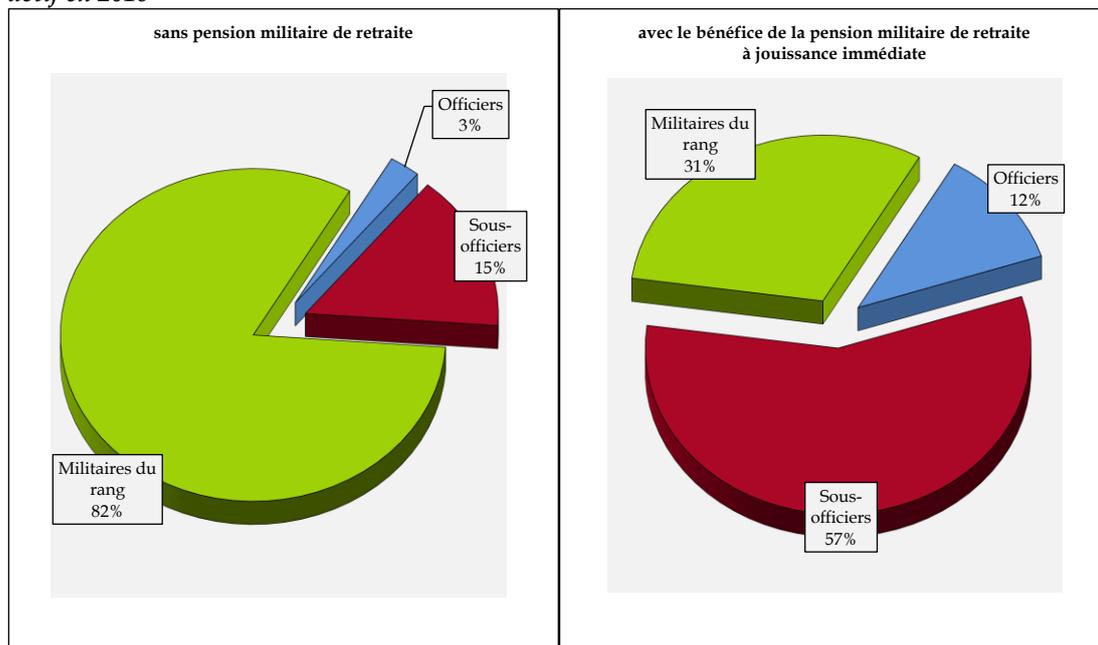
Graphique 48 – Proportion de militaires des trois armées ayant quitté le service actif en 2016, selon le type de pension militaire



Source : réponse au questionnaire adressé à la DRH-MD (SPP-RH/PEP2) par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté le service actif en 2016 (hors mobilité, hors décès), armée de terre, marine et armée de l'air. Périmètre géré (en et hors PMEAs).

Graphique 49 – Répartition, par catégorie, des militaires des trois armées ayant quitté le service actif en 2016



Source : réponse au questionnaire adressé à la DRH-MD (SPP-RH/PEP2) par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté le service actif en 2016 (hors mobilité, hors décès), armée de terre, marine et armée de l'air. Périmètre géré (en et hors PMEAs).

En moyenne, près de 67 % des officiers (- 5 points/2015), 70 % des sous-officiers (+ 1 point/2015) et 19 % des militaires du rang (- 4 points/2015) des trois armées ont quitté le service actif en 2016 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate.

À l'inverse, la part des officiers quittant les forces armées sans droit à pension militaire a atteint 23 % (+ 5 points/2015) et celle des militaires du rang 80 % (+ 4 points/2015)¹⁴².

¹⁴² Les années de service des militaires ayant quitté le service actif sans avoir acquis de droit à pension seront prises en compte, soit par le régime général et l'IRCANTEC, soit par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État.

Entre 2015 et 2016, la proportion de départs avec droit à pension militaire de retraite à jouissance immédiate, par catégorie, évolue de façon différenciée selon les armées.

Alors que pour les officiers de l'armée de terre elle baisse de 2,4 points, elle chute de 16,8 points dans l'armée de l'air (58,8 % en 2016 contre 75,6 % en 2015).

La part concernant les sous-officiers des armées est globalement stable. Elle diminue toutefois de plus de 4 points dans l'armée de terre (69,3 % en 2016, 73,5 % en 2015), revenant ainsi au niveau de 2014, et progresse de près de 9 points dans la marine (76,5 % en 2016, 67,7 % en 2015).

Si en moyenne dans les armées, huit militaires du rang sur dix ont quitté l'institution en 2016 sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite, ils sont plus de 94 % dans la marine.

Tableau 80 - Nombre de militaires ayant quitté le service actif en 2016, par armée, selon la catégorie et le type de droit à pension militaire de retraite

		Départs avec retraite à jouissance immédiate (RJI)	Départs avec retraite à jouissance différée (RJD)	Départs sans pension militaire de retraite	Ratio départs avec RJI/ total des départs de la catégorie	
					2016	Rappel 2015
Terre	Officiers	490	71	138	70,1 %	72,5 %
	Sous-officiers	1 793	5	790	69,3 %	73,5 %
	Militaires du rang	1 885	14	7 531	20,0 %	24,1 %
Marine	Officiers	164	32	51	66,4 %	65,7 %
	Sous-officiers	1 246	37	346	76,5 %	67,7 %
	Militaires du rang	61	0	975	5,9 %	9,8 %
Air	Officiers	187	27	104	58,8 %	75,6 %
	Sous-officiers	1 098	13	590	64,6 %	62,7 %
	Militaires du rang	305	12	800	27,3 %	28,6 %
Totaux		7 229	211	11 325		
<i>Rappel totaux 2015</i>		7 516	320	9 583		
<i>Rappel totaux 2014</i>		7 560	439	10 007		

Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/SPP-RH/PEP2 par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté le service actif en 2016 (hors mobilité, hors décès), armée de terre, marine et armée de l'air. Périmètre géré (en et hors PMEA).

Lecture : 187 officiers de l'armée de l'air ont quitté le service actif en 2016 en ayant acquis le droit à une pension militaire de retraite à jouissance immédiate, soit 58,8 % de l'ensemble des départs d'officiers de l'armée de l'air.

À l'instar des données sur les rémunérations, les valeurs présentées ci-dessous sont des données statistiques moyennes.

Elles intègrent tous les militaires, y compris les gendarmes, qui ont accédé au bénéfice de la retraite en 2016 et, par conséquent, agrègent, au sein de chaque catégorie, des militaires dont les modalités de déroulement de carrière sont différentes.

Par exemple, les sous-officiers des forces armées, hors gendarmerie, ont en moyenne quitté le service actif en 2016 à 26 ans de service avec un taux de liquidation de 64 % quand ceux de la gendarmerie ont en moyenne 32 ans de service et un taux de liquidation de 74 %. Les montants bruts mensuels moyens de leur pension militaire de retraite (y compris les accessoires) sont respectivement, en 2016, de 1 454 € et 2 131 €¹⁴³.

Ces données permettent néanmoins d'estimer que la moitié des sous-officiers qui ont quitté le service actif en 2016 perçoivent une pension militaire de retraite inférieure à 1 854 €. Pour la moitié des militaires du rang, elle est inférieure à 774 €.

¹⁴³ Aux termes de l'article 131 de la loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983 de finances pour 1984, les militaires de la gendarmerie bénéficient d'une majoration de pension résultant de l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dès l'âge de 50 ans. Ils cotisent à cette majoration de pension avec un taux de retenue pour pension majoré de 2,2 % par rapport aux autres militaires.

Par ailleurs et en moyenne, après plus de 28 ans de service, un sous-officier de 49 ans perçoit, pour un taux de liquidation de 68 %, une pension brute mensuelle d'environ 1 700 €. En moyenne, les militaires du rang radiés des contrôles en 2016 sont âgés de 36 ans, ont 14 années de service et disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de près de 650 €.

Tableau 81 - Données relatives aux militaires ayant quitté le service actif en 2016 et bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2016

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Durée moyenne des services retenus (en trimestres) (services accomplis, hors bonifications admissibles)	128,9 (32,2 ans)	112,9 (28,2 ans)	56,3 (14,1 ans) ⁽¹⁾
Âge moyen (en années)	53,6	49,2	35,8
Taux de liquidation moyen ¹⁴⁴	76,2 %	68,3 %	35,2 %
Niveau moyen de la pension brute ⁽²⁾ mensuelle (en euros)	2 881	1 724	648
Niveau médian ¹⁴⁵ de pension brute ⁽²⁾ mensuelle (en euros)	2 904	1 854	774

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite entrées en paiement en 2016, hors soldes de réserve, PAGS et pensions pour une date de radiation des cadres ou des contrôles antérieure à 2016¹⁴⁶.

(1) Durée moyenne de service nettement inférieure aux 17 ans de service exigés en 2016 pour prétendre à une RJI du fait du nombre de militaires du rang radiés des contrôles pour invalidité avant cette durée de services effectifs, ce qui leur ouvre un droit à pension à jouissance immédiate, sans condition de durée de service, ni d'âge.

(2) Pension principale et accessoires.

Comme le niveau de pension dépend essentiellement de la durée des services actifs et de l'indice de solde, les militaires du rang, destinés à des carrières de courte durée, ont mécaniquement les montants de pension militaire les moins élevés.

26 % des militaires du rang radiés des contrôles en 2016 et attributaires d'une pension militaire de retraite en 2016 perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant moyen inférieur à 250 € et 38 % une pension d'un montant moyen compris entre 750 et 1 000 €¹⁴⁷.

Parallèlement en 2016, 26 % des sous-officiers (37 % des sous-officiers hors gendarmerie et 11 % des sous-officiers de la gendarmerie) bénéficient d'une pension brute mensuelle (accessoires compris) moyenne d'un montant compris entre 1 500 et 2 000 €.

39 % des militaires de cette catégorie, dont 76 % des sous-officiers de la gendarmerie et 14 % des sous-officiers (hors gendarmerie) ont un niveau moyen de pension supérieur à 2 000 €.

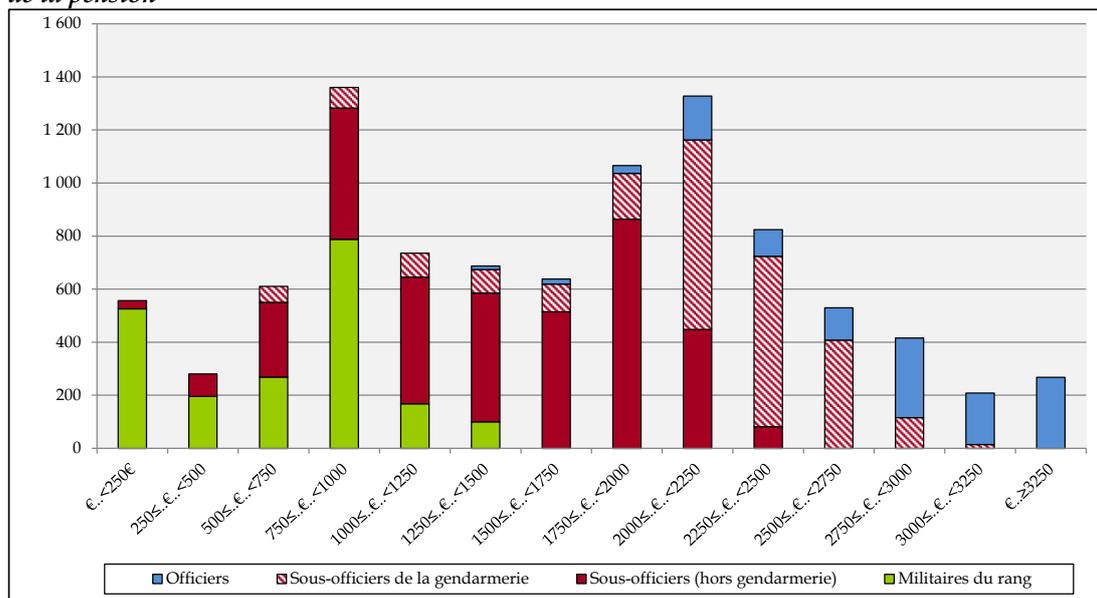
¹⁴⁴ Le calcul du taux de liquidation s'effectue en tenant compte de la durée des services accomplis et bonifications admissibles en liquidation.

¹⁴⁵ La médiane est la valeur qui coupe une série statistique en deux groupes de même effectif. La médiane est moins sensible que la moyenne à la présence de valeurs extrêmes.

¹⁴⁶ Pension militaire de retraite à jouissance immédiate et pension militaire de retraite à jouissance différée pour les militaires dont la radiation des cadres et la jouissance différée interviennent en 2016.

¹⁴⁷ 87 % des militaires du rang perçoivent une pension d'un montant moyen inférieur à 1 000 €.

Graphique 50 – Nombre de militaires radiés des cadres ou des contrôles en 2016 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite en 2016, par catégorie et en fonction du montant brut¹⁴⁸ mensuel de la pension



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite entrées en paiement en 2016, hors soldes de réserve, PAGS et pensions pour une date de radiation des cadres ou des contrôles antérieure à 2016¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Pension principale et accessoires.

¹⁴⁹ Pension militaire de retraite à jouissance immédiate et pension militaire de retraite à jouissance différée pour les militaires dont la radiation des cadres et la jouissance différée interviennent en 2016.

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

1 HABILLEMENT

Dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité s'est intéressé au suivi des stocks d'habillement en délivrance individuelle et collective qui permettent aux militaires de renouveler certains effets de leur tenue de travail. Des ruptures de stock rendaient la vie quotidienne des militaires difficile.

Dans son 10^e rapport sur la condition des militaires engagés dans les opérations de protection du territoire national et de la population, le Haut Comité a constaté, lors de la montée en puissance de l'opération Sentinelle, un défaut de quantité et de qualité du service rendu dans le domaine de la fourniture d'habillement (treillis, chaussures) et d'effets de protection (gilets pare-balles).

L'année 2016 bénéficie d'une amélioration significative des taux de délivrance des effets d'habillement. Le Haut Comité n'en attire pas moins l'attention sur la capacité de la chaîne habillement à fournir en quantité, en qualité et dans les délais, la totalité des effets nécessaires au personnel d'active et de réserve nouvellement recruté.

Tableau 83 - Taux de rupture des stocks d'habillement dans les établissements logistiques du commissariat des armées (ELOCA) - ruptures brutes sur les catalogues des armées (en %)

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
2016													
Terre	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	7,3	5,2	5,3	5,3	5,4	6,4	7,3	7,8	<i>n.d.</i>	6,3
Marine	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	5,2	4,1	3,9	3,8	3,6	4,2	4,8	5,5	<i>n.d.</i>	4,4
Air	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	6,1	4,7	4,5	4,6	4,3	4,8	5,6	6,2	<i>n.d.</i>	5,1
<i>Rappel 2015</i>													
<i>Terre</i>	12	12	12	11	7	7	6	6	6	6	6	6	8
<i>Marine</i>	13	11	10	9	8	8	9	7	7	7	7	7	9
<i>Air</i>	11	12	13	12	16	16	16	14	14	14	14	14	14

Source : SCA.

Champ : catalogues d'effets d'habillement de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air.

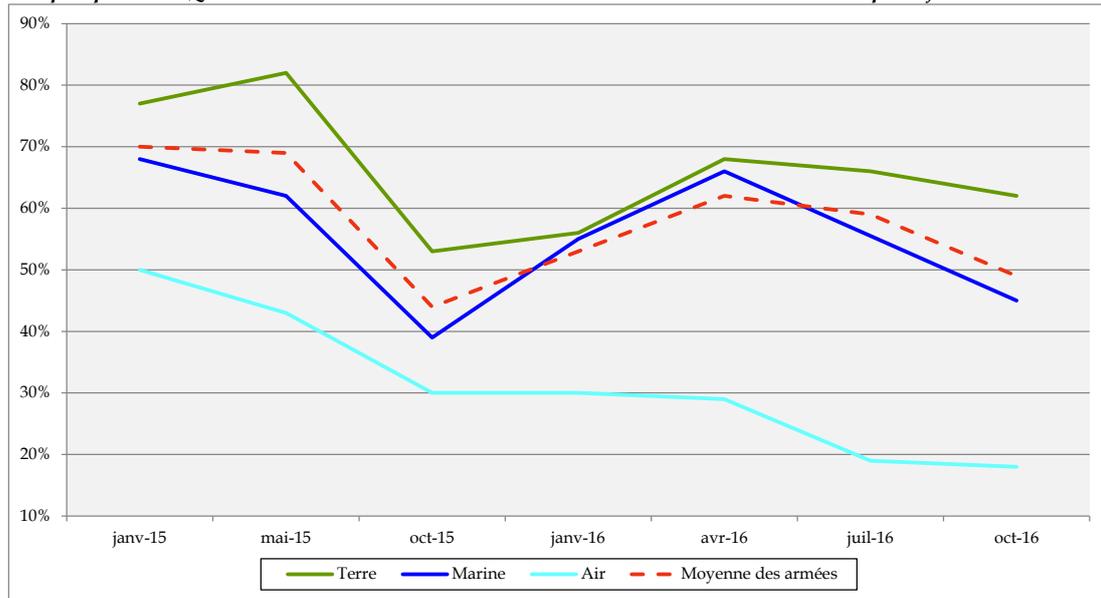
Commentaires : données non disponibles de janvier à mars 2016 en raison du déploiement d'un nouveau logiciel et en décembre 2016 du fait de l'évolution des familles fonctionnelles des articles.

Lecture : en 2016, 5,1 % des articles d'habillement de l'armée de l'air référencés étaient en rupture de stock.

Le centre interarmées de coordination du soutien (CICoS) évalue le taux de satisfaction des utilisateurs dans divers domaines dont l'habillement grâce à des indicateurs de qualité du service rendu (QSR).

Le graphique ci-dessous reflète la persistance d'une insatisfaction des soutenus dans le domaine de l'habillement, liée notamment au niveau insuffisant des stocks.

Le domaine de l'habillement est la première des préoccupations des formations soutenues avec une insatisfaction croissante, notamment au sein de l'armée de l'air.

Graphique 51 - Qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement depuis janvier 2015

Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICoS).

Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air à partir du SI CHEOPS, du SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus trimestriels des formations soutenues et mensuelles des ComBdD. Lecture : en octobre 2016, 18 % des formations de l'armée de l'air sont satisfaites de la qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement.

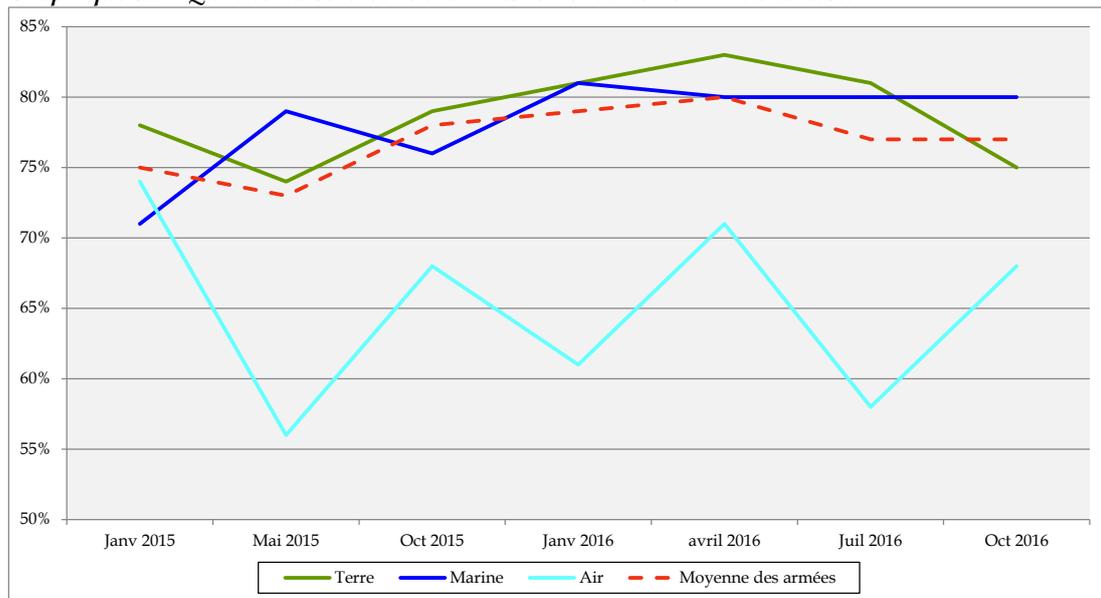
2 ALIMENTATION

L'alimentation des militaires peut, sous certaines conditions, être gratuite. Les politiques mises en place ainsi que les allocations attribuées pour couvrir tout ou partie du montant des repas répondent à des logiques propres à chaque force armée.

Des travaux sont en cours pour établir une politique interarmées depuis de nombreuses années, sans avoir encore abouti.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 et 2016 traduit une relative satisfaction du service rendu.

Outre la complexité de la tarification des repas, les militaires soutenus évoquent l'état dégradé de l'infrastructure ainsi que, au niveau local, des choix d'organisation qui se font au détriment de la qualité du service (manque de variété des repas les soirs et fins de semaine).

Graphique 52 – Qualité du service rendu dans le domaine de l'alimentation¹⁵⁰

Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICoS).

Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air à partir du SI CHEOPS, du SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus trimestriels des formations soutenues et mensuelles des ComBdD.

3 HÉBERGEMENT

Lorsque le statut du personnel le prévoit (militaire du rang) ou que les circonstances y incitent sans que cette possibilité constitue un droit (célibataire géographique), le militaire peut disposer d'un hébergement à titre gratuit, non fiscalisé¹⁵¹. Toutefois, le paiement de certaines prestations accessoires peut être demandé à l'occupant.

Depuis 2015, l'état-major des armées, en s'appuyant sur le service du commissariat des armées et en y associant les armées, directions et services, le secrétariat général pour l'administration et la direction générale de l'armement, œuvre à l'élaboration d'une politique interarmées du soutien dans le domaine de l'hébergement-hôtellerie. Cette politique propose une harmonisation tarifaire, une standardisation de l'offre et un juste dimensionnement du parc.

Les principaux griefs concernant l'hébergement¹⁵² portent sur l'état de l'infrastructure et les prestations de l'Internet de loisir dans les bâtiments (débit et couverture insuffisants, tarifs excessifs).

4 ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL

4.1 SITUATION MATRIMONIALE

En 2016, sont comptabilisés, au sein de la population française de plus de 15 ans, 44,3 % de mariés, 41,2 % de célibataires, 7,8 % de divorcés et 6,7 % de veufs.

La même année, au sein de la population militaire, on dénombre 40,1 % de célibataires, 38,2 % de mariés, 12,6 % de pacsés¹⁵³, 4,3 % en concubinage, 3,7 % de divorcés, 0,9 % de séparés et 0,2 % de veufs.

¹⁵⁰ Avertissement : jusqu'à la QSR d'octobre 2015, le domaine R2HL constituait un seul domaine. Après octobre 2015, il comprend 3 domaines distincts (restauration, hébergement-hôtellerie, loisirs).

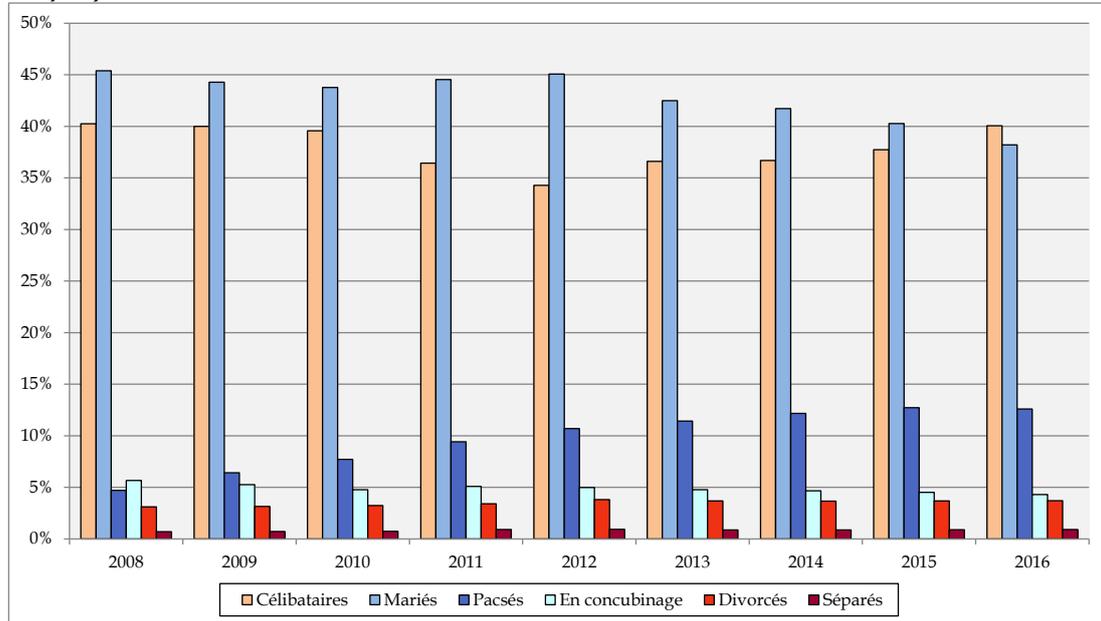
¹⁵¹ Exonération de la taxe d'habitation, de la contribution à l'audiovisuel public pour les télévisions, des taxes et redevances d'enlèvement des ordures ménagères.

¹⁵² Source : CICoS.

¹⁵³ PaCSé = militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Pour la première année depuis 2008, les militaires célibataires sont plus nombreux que les mariés. Outre l'effet générationnel, cette inversion de tendance peut s'expliquer, par la hausse des recrutements qui concerne très majoritairement des célibataires.

Graphique 53 – Évolution de la situation matrimoniale des militaires



Source : réponses des forces armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires au 31 décembre de l'année. Terre, marine, air, gendarmerie, SSA, SEA, SCA, DGA de 2010 à 2016. En 2008, hors SSA et en 2009 hors SSA et DGA.

55 % des militaires vivent en couple et 4,6 % sont divorcés ou séparés en 2016. Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel.

La part des militaires divorcés ou séparés est en hausse tendancielle entre 2008 (3,8 %) et 2016 (4,6 %).

Dans les trois armées, la proportion de divorcés ou séparés augmente régulièrement chez les sous-officiers et officiers mariniers avec des taux passant de 4,7 % en 2008 à 5,9 % en 2016. Cette hausse s'observe également chez les officiers de la marine et de l'armée de l'air et de façon moins marquée chez les militaires du rang à l'exception de ceux de l'armée de l'air.

Dans la gendarmerie, la part d'officiers divorcés ou séparés a augmenté de 2,8 points entre 2008 et 2016, passant de 4,7 % à 7,5 %.

Tableau 84 - Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, par force armée et catégorie de personnel (en %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Terre, marine, air	3,8	3,9	4,0	4,3	4,7	4,5	4,5	4,6	4,6
<i>Officiers</i>	4,4	4,4	4,1	4,3	4,6	4,5	4,6	4,6	4,8
<i>Sous-officiers et officiers mariniers</i>	4,7	4,8	4,8	4,9	5,8	5,5	5,5	5,8	5,9
<i>Militaires du rang et équipages</i>	1,8	1,9	1,9	2,2	2,6	2,2	2,1	2,2	2,1
Terre	3,9	3,9	3,9	4,2	4,5	3,9	3,8	3,9	3,9
<i>Officiers</i>	5,2	5,3	5,0	4,9	4,9	4,6	4,8	4,8	5,0
<i>Sous-officiers</i>	5,9	6,1	6,2	6,3	6,4	6,0	6,0	6,3	6,6
<i>Militaires du rang</i>	2,1	2,1	2,1	2,5	2,9	2,3	2,2	2,2	2,0
Marine	1,5	1,4	1,5	1,5	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6
<i>Officiers</i>	1,4	1,2	1,3	1,3	3,1	3,2	3,3	3,2	3,2
<i>Officiers mariniers</i>	2,0	2,0	2,1	2,2	4,9	4,9	4,8	5,1	4,9
<i>Équipages</i>	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2
Air	4,2	4,4	4,5	4,5	4,8	4,7	4,8	5,0	5,3
<i>Officiers</i>	4,7	4,9	4,4	4,9	4,9	5,1	5,1	5,3	5,5
<i>Sous-officiers</i>	5,3	5,5	5,5	5,4	5,7	5,4	5,5	5,5	5,8
<i>Militaires du rang</i>	1,8	2,0	2,4	2,5	2,8	3,1	3,3	3,8	4,1
Gendarmerie	4,5	4,5	4,9	5,5	5,5	5,7	5,6	5,5	5,6
<i>Officiers</i>	4,7	5,0	5,3	5,8	6,2	6,7	7,1	7,1	7,5
<i>Sous-officiers</i>	5,3	5,2	5,8	6,5	6,3	6,5	6,5	6,3	6,3
<i>Volontaires</i>	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires, TAM et gendarmerie au 31 décembre de l'année.

Lecture : en 2016, 5,3 % des militaires de l'armée de l'air sont divorcés ou séparés. 6,6 % des sous-officiers de l'armée de terre sont divorcés ou séparés.

Comme il l'évoquait en 2014¹⁵⁴, le Haut Comité reste attentif aux militaires divorcés, séparés et pacés. Il considère que les militaires doivent bénéficier d'aides appropriées à leur situation, notamment en cas de garde alternée ou de droit de visite des enfants.

4.2 LOGEMENT FAMILIAL

La politique d'aide au logement au ministère de la défense vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des militaires à revenus modestes.

Elle permet aux militaires soumis à une forte mobilité géographique de se loger, en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et en leur proposant des logements locatifs, qu'ils soient domaniaux ou réservés auprès de bailleurs comme la société nationale immobilière (SNI), principalement dans les zones où les logements sont rares et les loyers élevés.

En 2016, le parc du ministère de la défense compte 32 286 logements (36 260 en 2015 et 36 694 en 2014) dont 23 601 logements réservés, 8 138 logements domaniaux (8 455 en 2015 et 8 784 en 2014) et 547 logements pris à bail. Près de 34 % de ces logements (10 896) sont localisés en région parisienne.

L'attribution d'un logement ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle est la contrepartie d'une obligation de service.

Le taux de réalisation (rapport entre le nombre de demandes déposées et le nombre de logements attribués) s'établit en 2016 à 52,9 % (52,4 % en 2015, 51,6 % en 2014). Ce taux est de 66,1 % pour le personnel affecté en Ile-de-France en 2016, contre 66,9 % en 2015.

La politique du logement au sein de la gendarmerie repose principalement sur les logements familiaux concédés par nécessité absolue de service (NAS), qui forment l'un des fondements du

¹⁵⁴ HCECM, 8^e rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.

fonctionnement de la gendarmerie, comme le prévoit l'article L4145-2 du code de la défense. Les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie et les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif n'y sont pas éligibles.

En fonction des zones d'affectation et de la nature des logements (domaniaux ou locatifs), leur qualité varie fortement.

Les 75 036 logements concédés par nécessité absolue de service (CLNAS), se répartissent, au 1^{er} juillet 2016, en 30 598 logements domaniaux et 44 438 logements locatifs dans des casernes ou des annexes de casernement.

4.3 ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

Parmi toutes les conséquences de la mobilité géographique sur les conditions de vie des militaires et de leur famille, le Haut Comité s'attache à observer son influence sur l'accession à la propriété.

Depuis son premier rapport¹⁵⁵, il relève que la proportion de militaires propriétaires de leur résidence principale est moindre que chez les autres agents publics, quelle que soit la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent, en raison des contraintes de mobilité géographique qui contribuent à rendre l'accession à la propriété des militaires (hors gendarmerie) plus difficile et plus tardive. D'autres enquêtes¹⁵⁶, publiées en 2007, 2010 et 2012 par la direction des ressources humaines du ministère de la défense, ont permis d'actualiser les données précédentes et de fournir de nouveaux éclairages sur le lien entre la mobilité et l'accession à la propriété. Ces constats ont été insérés dans le 6^e rapport¹⁵⁷ du Haut Comité et ne sont pas repris ici.

Une enquête de la DRH-MD en mars 2014¹⁵⁸ fait apparaître que la proportion de militaires propriétaires de leur résidence principale varie selon les tranches d'âge (20 % des 25-29 ans sont propriétaires de leur résidence principale contre 28 % des 25-39 ans, 40 % des 40-49 ans et 49 % des 50 ans et plus) et la fréquence des mutations (les militaires mutés tous les 2 ans sont 20 % à être propriétaires alors qu'à partir d'une durée moyenne d'affectation de 4 ans le taux se stabilise autour de 36 %).

Dans son 11^e rapport thématique, le Haut Comité constate une nouvelle fois, l'incidence de la mobilité sur l'accession des militaires à la propriété : « *le taux de propriétaires parmi les ménages de militaire s'établit à 41,3 %* » en 2011 contre 57,8 % au sein de la population française selon une publication d'avril 2015¹⁵⁹ de l'observatoire économique de la défense.

Le taux de militaires propriétaires ou accédant à la propriété de leur résidence principale reste, dans l'ensemble, bien inférieur à celui observé dans la population française. Cette situation s'explique par la jeunesse du personnel militaire mais aussi par la fréquence des mutations.

*
* *

Le soutien du personnel militaire dans le cadre de son activité varie en fonction des politiques mises en place par chaque force armée dans les domaines de l'alimentation et l'hébergement. L'interarmisation induite par la création des bases de défense permet à chacun de se comparer et met en exergue les similitudes mais surtout les différences de traitement.

Le Haut Comité rappelle sa recommandation qui tend, chaque fois qu'il est possible et sans nivellement par le bas, à étudier une harmonisation des politiques dans ces deux domaines clés de la condition militaire.

¹⁵⁵ Premier rapport du HCECM, p. 24.

¹⁵⁶ DRH-MD, *Le logement des militaires et des civils de la défense*, juin 2007 ; DRH-MD, *Les militaires et leur famille*, juin 2010 ; DRH-MD, *Le logement des militaires : constat et attentes*, janvier 2012.

¹⁵⁷ HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire*, juin 2012, p. 178 à 181.

¹⁵⁸ Enquête de la DRH-MD, *Votre expérience de la mobilité géographique*, mars 2014, p. 51.

¹⁵⁹ Bulletin de l'OED, Écodef n° 71, *Dynamique socio-démographique des effectifs militaires*, avril 2015, p. 10.

5 ACTION SOCIALE

Avertissement

Depuis le mois de juillet 2014, l'action sociale de la défense a déployé une nouvelle application informatique qui ne permet pas d'obtenir la continuité des séries statistiques publiées jusqu'alors par le HCECM.

Par conséquent, le Haut Comité a choisi de limiter la publication de certaines données aux seules années 2014, 2015 et 2016.

5.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'action sociale de la défense, complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, intervient dans trois domaines principaux : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les vacances et les loisirs.

En expansion sur la période 2007 à 2011, le budget de l'action sociale du ministère de la défense décroît depuis pour atteindre 127,5 M€ en 2016, soit une diminution de plus de 28 % (50,5 M€) par rapport à 2015.

Rapportée aux effectifs civils et militaires (y compris de la gendarmerie), l'action sociale dispose, en 2016, d'environ 356 € par agent. En 2011, ce montant s'élevait à 525 € et à 500 € en 2015.

Tableau 85 - Évolution du budget consacré à l'action sociale (en M€)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Budget	186,5	183,1	184,1	193,5	205,0	203,3	188,6	182,5	178,0	127,5

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : budget global de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les rémunérations et charges sociales, les remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, les crédits d'investissement et les crédits de fonctionnement.

Hors investissements et dépenses de personnel, le budget prévisionnel alloué aux prestations sociales s'élève pour l'année 2016 à 85,3 M€ (90,2 M€ en 2015 et 91,5 M€ en 2014), ainsi répartis : 28,6 M€ en actions collectives (dont la protection sociale complémentaire), 19,9 M€ en vacances et loisirs, 17,2 M€ pour la garde d'enfants, 7,6 M€ pour le soutien social, 4,4 M€ pour le soutien aux structures, 3,3 M€ pour la mobilité et le logement, 3,2 M€ pour les aides individuelles et 1,1 M€ pour le soutien du réseau social.

5.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS

Pour la troisième année, le Haut Comité a souhaité isoler les données propres aux militaires des forces armées dans les domaines du soutien à la vie professionnelle et du soutien à la vie personnelle et familiale.

Parmi les prestations mises en place en 2016, on note :

- la mise en œuvre du plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) pour un montant de 7,8 M€ comprenant des mesures d'accompagnement pour le cadre de vie ainsi que des actions communautaires et culturelles ;
- la mise en place d'un dispositif ministériel d'indemnisation en faveur des militaires contraints d'annuler leurs permissions pour raison de service ;
- la poursuite du plan « petite enfance 2015-2019 » et l'ouverture de 120 places d'accueil de jeunes enfants.

5.2.1 Soutien à la vie professionnelle

Le soutien à la vie professionnelle comprend :

- l'accompagnement des transitions professionnelles ;
- l'accompagnement des ressortissants confrontés à des problématiques familiales ou de santé ;
- le soutien des familles de militaires en mission.

Entrent également dans ce domaine les prestations éducation, les aides familiales et ménagères à domicile et certains secours ou prêts sociaux.

En 2016, 3 587 militaires ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 49,8 % sont de l'armée de terre, 24,1 % de l'armée de l'air, 12,1 % de la gendarmerie et 11,1 % de la marine.

Tableau 86 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité en 2015 et 2016 (en K€)

	2015	2016
Terre	7 379,3	10 227,4
Marine	1 964,7	3 163,6
Air	3 470,5	3 640,6
Gendarmerie	4 018,2	4 281,1
Autres⁽¹⁾	90,7	220,4
Total	16 923,4	21 533,2

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes MEYRON, SIAS et IGeSA).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(1) EMA, SSA, DGA, autres services.

5.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale

Le soutien à la vie personnelle et familiale comprend :

- l'accompagnement de ressortissants confrontés à des problématiques de santé ;
- le soutien aux familles endeuillées.

Font aussi partie de ce domaine l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation, les aides liées aux restructurations, la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), la garde d'enfants en horaires atypiques et certains secours ou prêts sociaux.

Tableau 87 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité en 2015 et 2016 (en K€)

	2015	2016
Terre	4 677,0	4 652,7
Marine	1 458,6	1 355,6
Air	1 487,8	1 466,9
Gendarmerie	1 188,2	1 803,8
Autres⁽¹⁾	179,1	331,0
Total	8 990,7	9 610,0

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes MEYRON, SIAS et IGeSA).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(1) EMA, SSA, DGA, autres services.

La PSAD a succédé, courant 2015, au chèque emploi service universel (CESU) défense¹⁶⁰. Cette prestation est notamment destinée à soutenir le conjoint du militaire absent du foyer pour des

¹⁶⁰ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, p. 57 et pp. 130 et s.

raisons opérationnelles, ainsi que les personnes fiscalement à sa charge. Depuis le 10^e rapport, les critères, le quotient familial et la durée de l'absence déterminant le barème d'attribution des montants ont été réévalués pour les départs postérieurs au 31 août 2016.

Tableau 88 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2014

	CESU défense		PSAD	
	2014 (2 ^e semestre)	2015	2015	2016
Terre	1 642	2 308	1 319	1 914
Marine	566	1 157	591	743
Air	529	673	562	934
Gendarmerie	225	304	185	283
Autres⁽¹⁾	77	85	106	133
Total	3 040	4 527	2 763	4 007

Source : DRH-MD/Action sociale (système SIAS).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(1) EMA, SSA, DGA, autres services.

5.2.3 Vacances et loisirs

En 2016, 19,9 M€ ont été consacrés à des aides aux vacances et loisirs dont une partie correspond à la subvention versée par le ministère à l'IGeSA pour son fonctionnement. Ces dépenses permettent d'accorder aux militaires des réductions tarifaires calculées en fonction du quotient familial.

Tableau 89 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2008 à 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Montant total (en M€)	20,0	24,7	20,4	22,5	23,1	22,0	21,8	20,2	19,9
Nombre de personnes accueillies	86 008	82 769	83 071	84 108	82 350	88 106	81 578	81 625	81 383

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : personnel civil et militaire bénéficiaire et enfants des ressortissants.

5.2.4 Endettement et surendettement

Le Haut Comité ne dispose pas des taux d'endettement et de surendettement¹⁶¹ des militaires. Il s'intéresse à ces problèmes à travers l'activité de l'action sociale en étant conscient que le nombre de prestations sociales ne couvre qu'une partie du phénomène, certains militaires préférant faire appel à leur famille ou à des structures hors défense.

Entre 2016, le nombre d'interventions liées à l'endettement est stable par rapport à l'année 2015 alors que les effectifs des forces armées évoluent légèrement à la hausse. Les montants accordés baissent de près de 10 % passant de 1 630,6 K€ à 1 466,6 K€.

¹⁶¹ Selon les définitions en vigueur au sein de l'action sociale, le militaire qui ne dispose pas de ressources suffisantes pour assumer les dépenses quotidiennes de sa famille ou qui rencontre un déséquilibre financier passager ne lui permettant pas de dégager un revenu disponible pour faire face aux dépenses imprévisibles de la vie courante peut obtenir des prestations sociales pour **endettement**. Lorsque la situation financière du militaire se dégrade de façon structurelle et durable (usage excessif de crédits ou diminution involontaire des revenus liée au chômage, à une séparation, une maladie, un accident, etc.), l'endettement peut se transformer en **surendettement**.

Tableau 90 - Évolution du nombre et du montant des prestations sociales pour endettement réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de prestations	1 756	1 547	1 570	1 790	1 891	1 685	1 714	1 620	1 625
Montants accordés (en K€)	1 896,9	1 692,9	1 758,4	2 013,3	2 012,3	1 771,1	1 728,4	1 630,6	1 466,6

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

Entre 2015 et 2016, le nombre de prestations sociales pour surendettement baisse de près de 7 % et les montants accordés de plus de 14 %.

Tableau 91 - Évolution du nombre et du montant des prestations sociales pour surendettement réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de prestations	961	1 001	1 029	1 028	1 067	1 136	1 078	881	820
Montants accordés (en K€)	960,1	979,6	964,4	988,2	987,2	1 033,6	887,8	735,9	631,8

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

6 CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle de trois ministères : affaires sociales, budget et défense (SGA/DRH-MD).

Au 31 décembre 2016, la CNMSS protège, en France et à l'étranger, près de 841 000 assurés (379 689 assurés d'active, 228 884 retraités et 232 270 ayants droit).

Entre 2008 et 2010, à la demande du ministre de la défense, la CNMSS et la direction du service de santé des armées ont mené une « Grande enquête » sur les besoins de prévention en santé des militaires et de leur famille. Les résultats ont permis de faire émerger cinq thèmes : le surpoids, les lombalgies, les infections, les conduites addictives (alcool et produits stupéfiants), les risques psychosociaux, les risques liés aux activités physiques et sportives.

Plusieurs de ces thèmes ont donné lieu à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Par ailleurs, la CNMSS œuvre avec la SSA et les forces sur plusieurs actions concrètes en partenariat (problématiques de nutrition dans les rations de combat, guide du *welfare* « mieux vivre son déploiement » ...).

7 AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense¹⁶², placés pour emploi auprès d'autorités militaires qu'ils conseillent, assurent, au sein des forces armées, le soutien culturel et moral du personnel de la défense et de la gendarmerie.

Les aumôneries sont organisées par culte et relèvent de l'état-major des armées (EMA) pour leur

¹⁶² Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.

emploi et les questions relatives à leur organisation. La direction centrale du service du commissariat des armées (DCSCA) est l'organisme central chargé de la gestion et de l'administration des aumôniers militaires d'active et de réserve et des aumôniers civils de la défense.

En 2016, les aumôneries comptent 198 aumôniers répartis en 116 aumôniers du culte catholique, 38 du culte musulman, 31 du culte protestant et 13 du culte israélite.

Les aumôneries s'appuient également sur 67 réservistes opérationnels et réservistes citoyens (36 catholiques, 5 musulmans, 17 protestants et 9 israélites) lesquels, en 2016 et au total, ont servi 3 000 jours (45 jours en moyenne par réserviste).

Les quatre aumôniers en chef sont chargés d'organiser et de superviser l'activité des aumôniers de leur culte respectif. Ils s'appuient sur les aumôniers en chef adjoints pour les activités du culte propres à une armée ou à la gendarmerie nationale et sur les aumôniers de zone de défense pour les activités du culte au sein des organismes des armées et formations rattachées. Ils conseillent le CEMA et l'EMA et assurent la liaison entre les autorités militaires et les autorités religieuses.

Ils sont nommés par le ministre de la défense sur proposition des autorités reconnues de leur culte. Ils proposent la nomination des autres aumôniers et leur confèrent les pouvoirs religieux qui se rattachent à leur fonction.

Les aumôniers exécutent également leurs missions sur tout type de théâtre d'opérations extérieures (en moyenne, 23 jours en 2016 pour les aumôniers d'active).

Les aumôniers militaires servent en vertu d'un contrat. Ils détiennent le grade unique d'aumônier militaire, sans correspondance avec la hiérarchie militaire générale.

Les contrats des aumôniers militaires sont à durée déterminée et renouvelables jusqu'à la limite d'âge du grade d'aumônier militaire.

Le contrat initial, d'une durée de deux ans, ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois. Les contrats ultérieurs sont souscrits pour une durée de deux ans minimum et huit ans maximum.

L'avancement dans les échelons du grade d'aumônier militaire a lieu à l'ancienneté.

En moyenne, la rémunération des aumôniers est comparable, sur l'ensemble de leur carrière, à celle d'un capitaine. Statutairement¹⁶³, ils ne peuvent pas aller au-delà de l'indice de solde équivalent à celui d'un lieutenant-colonel (premier échelon).

¹⁶³ Art. 13 du décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires.

**ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET
RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE
NEUVIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES
D’AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE**

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE DIXIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (DU 1^{ER} AOUT 2016 AU 31 JUILLET 2017)**Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017**

Sont désormais affranchies de l'impôt sur le revenu les indemnités versées aux militaires au titre de leur participation aux opérations visant à la défense de la souveraineté de la France et à la préservation de l'intégrité de son territoire, engagées ou renforcées à la suite des attentats commis sur le territoire national en 2015.

Loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 rectificative pour 2016**Programmation militaire**

Arrêté du 21 décembre 2016 pris en application des articles 36 et 38 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Arrêté du 21 décembre 2016 pris en application de l'article 37 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Statut**Décret n° 2016-1489 du 3 novembre 2016 portant modifications statutaires de divers corps militaires pour la promotion au grade de commandant ou à un grade équivalent.**

Ce décret modifie les décrets portant statuts particuliers du corps des chefs de musique et des sous-chefs de musique des armées et de la gendarmerie nationale, du corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine, du corps des officiers des armes de l'armée de terre et du corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air. Il précise que les officiers concernés peuvent accéder au grade supérieur de leur corps s'ils détiennent l'un des diplômes de l'enseignement militaire supérieur du premier degré, désigné à cet effet par arrêté du ministre de la défense.

Décret n° 2016-1903 du 28 décembre 2016 relatif à la partie réglementaire du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Ce décret procède à la refonte, essentiellement à droit constant, des dispositions de nature réglementaire du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Diverses dispositions non codifiées jusqu'à présent sont désormais intégrées au code.

Décret n° 2017-130 du 3 février 2017 relatif au congé du blessé et modifiant le code de la défense.

Ce décret précise les modalités d'attribution du congé du blessé créé par l'article L4138-3-1 du code de la défense. Il modifie plusieurs articles du code de la défense concernant les congés liés à l'état de santé et la commission de réforme des militaires.

Décret n° 2017-1007 du 10 mai 2017 relatif aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées, aux militaires commissionnés et aux élèves sous-officiers du service de santé des armées.

Ce décret transpose aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées la création du corps des sages-femmes des hôpitaux.

Il transpose également aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées le cadencement unique d'avancement d'échelon, la nouvelle structure de carrière des corps homologues de la fonction publique hospitalière et les règles de reclassement dans cette nouvelle structure de carrière.

Il prévoit la nomination à titre temporaire au grade de directeur des soins de classe normale pendant la durée de leur formation et leur nomination dans le corps après validation du cycle de formation.

Il modifie le lien au service des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées admis à suivre une formation spécialisée leur permettant d'accéder à un autre corps, grade ou emploi.

Il organise la composition du conseil d'enquête et du conseil de discipline pour les corps mis en extinction.

Il simplifie enfin la procédure de réengagement pour les militaires du rang engagés admis à l'école du personnel paramédical des armées.

Décret n° 2017-1024 du 10 mai 2017 modifiant le décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie.

Les dispositions du chapitre I^{er} suppriment la limite de 20 % maximum encadrant le nombre annuel de promotions au grade de maréchal des logis-chef au titre de l'avancement par la voie « professionnelle » (voie d'avancement ouverte aux gendarmes comptant au moins quinze ans d'ancienneté de service).

Les dispositions des chapitres II et III mettent en œuvre au profit du corps des sous-officiers de gendarmerie le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Ils modifient les échelons du grade de gendarme et le cadencement d'avancement dans les échelons de ce corps. Le texte procède enfin au reclassement des sous-officiers de gendarmerie dans la nouvelle structure de carrière mise en place au 1^{er} janvier 2018.

Décret n° 2017-1025 du 10 mai 2017 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale.

Ce décret modifie les conditions encadrant l'avancement des officiers de gendarmerie en assouplissant les limites maximales d'ancienneté de grade pour accéder au grade supérieur (dispositif dit du « hors créneaux »).

Il crée une classe fonctionnelle accessible aux chefs d'escadron puis introduit une base réglementaire aux pouvoirs du ministre de l'intérieur concernant les conditions médicales et physiques d'aptitude pour servir en qualité d'officiers de la gendarmerie nationale.

Il procède, dans le statut particulier des officiers de gendarmerie, à la modification de l'article relatif aux missions. Il transforme, au grade de colonel, l'échelon fonctionnel en échelon spécial. Il crée, au grade de lieutenant-colonel, un 5^e échelon et augmente, pour les lieutenants-colonels du corps des officiers de gendarmerie, le contingent de 7 % à 10 % du 1^{er} échelon exceptionnel. En 2020 et 2022, il procède à la modification du cadencement des échelons des grades de chef d'escadron et de commandant (allongement de la durée dans les échelons et création d'un 5^e échelon).

Le décret aligne les conditions d'avancement dans les échelons des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale sur celles du corps des officiers de gendarmerie, à l'exception de l'échelon spécial et des créneaux d'ancienneté dans le grade pour l'accès au 1^{er} échelon exceptionnel du grade de lieutenant-colonel et de capitaine.

Enfin, le présent décret réintroduit, dans le statut particulier du corps des officiers de gendarmerie, une base réglementaire aux pouvoirs du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur concernant l'organisation générale de la scolarité à l'École des officiers de la gendarmerie nationale.

Décret n° 2017-1131 du 3 juillet 2017 relatif à la formation initiale des officiers de l'armée de l'air et modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.

Ce texte vise à unifier les écoles de formation initiale de tous les officiers de l'armée de l'air quelle que soit leur voie de recrutement, sous un label unique. Le nouveau format de l'École de l'air permet la modernisation de l'enseignement et vise un enracinement durable dans la liste des grandes écoles en proposant des diplômes reconnus et valorisés, et une diversité de filières adaptées aux besoins opérationnels de l'armée de l'air.

Rémunérations, retraites

Décret n° 2016-1260 du 27 septembre 2016 modifiant le décret n° 54-538 du 26 mai 1954 instituant une prime à certains militaires de la gendarmerie.

Ce décret ouvre droit à la prime spéciale aux officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale ainsi qu'aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale détenteurs du brevet supérieur de spécialiste. Il crée par ailleurs la majoration de la prime spéciale pour les officiers et sous-officiers ayant la qualité d'officier de police judiciaire lorsqu'ils sont habilités. Enfin, il organise le transfert de compétence du ministre de la défense au ministre de l'intérieur en ce qui concerne la détermination des modalités d'attribution et des taux de cette prime spécifique aux militaires de la gendarmerie nationale.

Décret n° 2016-1502 du 7 novembre 2016 relatif à l'indemnité d'absence cumulée pouvant être attribuée aux militaires.

Les menaces, notamment terroristes, pesant sur le territoire national appellent une vigilance accrue et un renforcement des missions confiées aux militaires pour la sécurité et la protection du territoire. Ce contexte

conduit à une forte augmentation de la contrainte de disponibilité opérationnelle et de l'absence des militaires participant à ces missions. Le décret fixe le cadre de la compensation indemnitaire de ces sujétions.

Décret n° 2016-1546 du 16 novembre 2016 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

Le décret met en œuvre la deuxième annuité de la transposition de la revalorisation de la catégorie C pour les militaires du rang et certains sous-officiers à compter du 1^{er} décembre 2016 et fixe la nouvelle revalorisation applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Arrêté du 5 décembre 2016 modifiant l'arrêté du 3 mai 2002 fixant les conditions d'attribution et le taux journalier de l'indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires.

Décret n° 2016-1904 du 28 décembre 2016 modifiant l'article D321-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Le montant de la retraite du combattant est fixé depuis le 1^{er} juillet 2012 à 48 points d'indice de pension militaire d'invalidité (PMI). Le décret prévoit de porter la retraite du combattant à 50 points PMI au 1^{er} janvier 2017, et à 52 points PMI au 1^{er} septembre 2017.

Décret n° 2017-489 du 5 avril 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

Le décret met en œuvre la transposition aux sous-officiers et aux militaires du rang du transfert primes/points afférent au protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations ».

Décret n° 2017-490 du 5 avril 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires officiers.

Le décret met en œuvre le transfert primes-points afférent à l'application du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations ».

Décret n° 2017-491 du 5 avril 2017 portant majoration de l'indice de solde de certains militaires bénéficiaires de la conservation de leur indice à titre personnel.

Le décret vise, dans le cadre de la mise en œuvre pour les militaires des dispositions du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, à octroyer aux militaires bénéficiant, en application des dispositions qui leur sont applicables, d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, un nombre de points d'indice majoré supplémentaire afin de maintenir la rémunération indiciaire globale.

Décret n° 2017-492 du 5 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » pour les militaires.

Le décret fixe les modalités de l'abattement appliqué sur tout ou partie des indemnités. L'abattement est mis en œuvre à compter de la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Décret n° 2017-1005 du 9 mai 2017 portant diverses mesures d'amélioration de la condition du personnel militaire.

Le décret a pour objet de modifier les conditions d'ouverture du droit à la prime de haute technicité et de revaloriser certaines indemnités dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel militaire.

Décret n° 2017-1006 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.

Le décret instaure, à compter du 1^{er} janvier 2018, une modification des durées d'ancienneté de service et de grade, ainsi que la suppression de certains échelons. Il prévoit des mesures transitoires de reclassement.

Concertation, dialogue interne, APNM

Arrêté du 11 août 2016 relatif à la désignation des membres des instances de représentation du personnel militaire et des membres des commissions participatives locales.

Arrêté du 12 août 2016 fixant la composition du conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire et les modalités de désignation de leurs membres.

Arrêté du 12 août 2016 fixant les dates des opérations de désignation des membres des instances nationales de concertation et de clôture des candidatures.

Arrêté du 18 août 2016 relatif à la formation spécifique dispensée aux membres du conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire.

Arrêté du 3 octobre 2016 portant règlement intérieur du conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire.

Arrêté du 21 octobre 2016 pris en application des articles R.4126-1 à R.4126-7 du code de la défense relatifs aux associations professionnelles nationales de militaires.

Arrêté du 1^{er} décembre 2016 relatif aux conditions de publication des comptes des APNM.

Arrêté du 1^{er} décembre 2016 pris en application de l'article R4126-6 du code de la défense.

Reconnaissance des militaires

Décret n° 2016-1130 du 17 août 2016 relatif à la médaille des blessés de guerre.

Ce décret refond la réglementation en vigueur relative à l'insigne des blessés de guerre en vue de créer la médaille des blessés de guerre. Il fixe les conditions d'attribution de cette médaille ainsi que la forme de l'insigne et de la barrette.

Mobilité

Décret n° 2016-1874 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 50-1258 du 6 octobre 1950 fixant à compter du 1^{er} janvier 1950 le régime de solde et d'indemnités des militaires entretenus au compte du budget de la France outre-mer dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion.

Ce décret prévoit les modalités de calcul de l'indemnité d'installation dans les départements d'outre-mer, pour les personnels militaires envoyés en séjour dans ces départements, et de l'indemnité d'installation en métropole et ses accessoires, pour les personnels militaires revenant de ces départements.

Décret n° 2017-585 du 20 avril 2017 modifiant le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires.

Ce décret intègre dans le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 la prise en charge, au titre des frais de changement de résidence outre-mer et étranger, du transport de bagages lourds par les moyens propres du militaire. Il autorise également l'expérimentation d'une prestation de déménagement au profit des militaires mutés à Djibouti.

Décret n° 2017-586 du 20 avril 2017 modifiant le décret n° 2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées.

Ce décret intègre dans le décret n° 2007-639 du 30 avril 2007 la possibilité de verser une allocation complémentaire à l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées pour le militaire déménageant outre-mer ou à l'étranger ayant démontré ses efforts pour réduire le coût de son déménagement.

Réserves

Décret n° 2017-328 du 14 mars 2017 portant création d'une prime de fidélité et d'autres mesures d'encouragement au profit des réservistes de la garde nationale.

Ce décret détermine les conditions d'attribution et les modalités de versement aux réservistes de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées ainsi qu'aux volontaires de la réserve civile de la police nationale de la prime de fidélité et des autres mesures d'encouragement. Il fixe également les

modalités de remboursement de l'allocation d'études spécifique en cas de non-respect des conditions d'attribution.

Divers

Décret n° 2017-744 du 4 mai 2017 relatif aux forces armées et aux formations rattachées et modifiant le code de la défense.

Décret n° 2017-745 du 4 mai 2017 relatif aux forces armées et aux formations rattachées.

Ces deux décrets précisent et harmonisent les notions de « forces armées » et de « formations rattachées ».

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 199 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2016), 54 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi.

Cette année, 44 recommandations des rapports 1 à 9 (2007 à 2015) et 10 recommandations émises dans le 10^e rapport (2016) ont été transmises au ministère des armées et à la direction générale de la gendarmerie, accompagnées, pour certaines d'entre elles, d'une demande de complément d'information.

Comme dans les éditions précédentes, seules sont publiées les recommandations des 9^e et 10^e rapports (2015 et 2016), classées selon les quatre cas suivants :

CAS 1 : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale¹⁶⁴ et en cours de mise en œuvre.**

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

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

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

L'ensemble du suivi des recommandations des rapports 1 à 10 est consultable sur les pages Internet et intradef du Haut Comité.

¹⁶⁴ La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité à partir du 8^e rapport thématique consacré à l'administration des militaires (2014).

CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE.

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
15-08	<i>Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministère de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.</i>
15-09	<i>Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.</i>
15-10	<i>Le Haut Comité recommande d'étendre la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.</i>
15-16	<i>Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées. La réalisation jusqu'à son terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.</i>

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
16-03	<i>Le HCECM recommande de veiller à ce que la programmation des activités permette à tous les militaires de prendre leurs permissions annuelles. À défaut, il recommande de concevoir et de mettre en place des dispositifs qui permettent soit de reporter, soit de compenser, les jours de permissions qui ne peuvent pas être pris. Dans le cas de l'opération Sentinelle, il recommande de donner aux militaires engagés la possibilité de prendre deux à trois jours de permissions à l'occasion de chaque déploiement.</i>
16-05	<i>Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.</i>
16-10	<i>Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions intérieures, afin qu'ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle des sapeurs sapeurs et des pompiers militaires. Cette mesure s'inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9^e rapport, visant à mieux employer, dans l'intérêt du pays, les anciens militaires.</i>

CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE.

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
15-06	<i>Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.</i>

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
16-05	<i>Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.</i>

CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2017
NÉANT	

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2017
<p><u>Recommandation n° 16-01 / 189, p. 84 et 85</u></p> <p>Tout en prenant acte des politiques engagées en 2016, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation faite dans son 9^e rapport pour que ces mesures, au demeurant très nécessaires, puissent intervenir dans un cadre cohérent, commun aux armées et à la gendarmerie et inscrit dans la durée.</p> <p>Les équilibres statutaires et indiciaires, dont l'importance a été soulignée par le HCECM dans son 9^e rapport, ne peuvent, il est vrai, être appréhendés que globalement en tenant compte des spécificités de chaque entité, sachant au surplus qu'au sein des forces armées, les logiques de gestion des ressources humaines sont différentes : gestion dite de « stock » pour la gendarmerie, gestion de « flux » pour les armées. Ce constat, pour autant, ne donne que plus de relief à la recommandation du 9^e rapport du Haut Comité afin que les mesures de condition militaire puissent intervenir dans un cadre commun aux armées et à la gendarmerie nationale ou, à tout le moins, cohérent et aux différences assumables, ce qui milite également pour que ce cadre soit élaboré et mis en œuvre en commun sous l'autorité des deux ministres et dans une démarche pilotée par le chef d'état-major des armées et le directeur général de la gendarmerie nationale.</p> <p>Le Haut Comité estime, en outre, que chacune des logiques de gestion – « flux » pour les armées, « stock » pour la gendarmerie – répond aux besoins de l'une ou de l'autre force et qu'il serait vain et d'ailleurs très préjudiciable de rechercher un modèle de gestion unifié. En revanche, il lui paraît indispensable de préserver l'assise statutaire commune et, partant, les assimilations de grade entre toutes les forces armées, tout en ménageant les spécificités nécessaires. Enfin, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation du 9^e rapport (p. 87) tendant à organiser pour les militaires des</p>	<p>La recherche d'un cadre commun aux armées, directions et services, et à la gendarmerie nationale est, au regard de l'unicité du statut militaire, une priorité. La DRH-MD rappelle que les personnels de la gendarmerie relèvent du statut militaire et sont ainsi soumis à des contraintes de mobilité, de disponibilité, d'emploi (y compris la participation aux opérations extérieures) et de vie en caserne qui fondent leur efficacité.</p> <p>En sus de la gestion des ressources humaines différente, seules les conditions d'emploi de la gendarmerie liées à la mise en œuvre des politiques publiques de sécurité peuvent justifier des aménagements ponctuels en matière de condition du personnel.</p> <p>Le ministère de la défense s'attache à renforcer les possibilités de seconde carrière dans la fonction publique civile pour les militaires des armées.</p> <p>S'agissant de la recommandation renouvelée du HCECM d'organiser, pour les militaires des armées, des parcours professionnels dans les fonctions publiques civiles, la DRH-MD rappelle que ce dossier n'a pas abouti car il se heurte au principe d'égalité de traitement pour l'accès à l'emploi public (les militaires ne peuvent être favorisés par rapport aux autres agents publics) et au contexte de déflation de ces autres ministères. La concrétisation de cette recommandation ne peut relever que d'une volonté politique forte.</p> <p>Pour mémoire, la mobilité entre la fonction militaire et les fonctions publiques civiles, par voie de reclassement, est déjà possible et mise en œuvre :</p>

<p><i>armées des parcours professionnels dans la fonction publique civile. En articulant structurellement, c'est-à-dire collectivement, les premières parties des carrières militaires avec des voies de débouché dans les emplois civils des trois fonctions publiques, le législateur (car une loi serait nécessaire) apporterait une réponse adaptée à l'impératif de jeunesse, justification de la gestion de « flux » pour les armées, tout en garantissant un recrutement de qualité dans les administrations publiques et des parcours de carrière pour les militaires des armées. Cette articulation permettrait ainsi de concilier la logique de « flux » des armées et la logique de « stock » de la gendarmerie nationale.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - par la voie des concours internes de la fonction publique ; - par la voie de procédures spécifiques et dérogatoires (telles que celle prévue par l'article L.4139-2 du Code de la défense), après avis d'une commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI).
<p><u>Recommandation n° 16-09 /197, p. 92</u></p> <p><i>Le Haut Comité recommande la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l'autorité des deux ministres (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.</i></p>	<p>Il est rappelé d'une part que les auditions régulières des autorités militaires et civiles du ministère devant la représentation nationale et les liens entre les autorités militaires et civiles au niveau régional et local, permettent de faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.</p> <p>Par ailleurs, la communication active du ministère et des FAFR <i>via</i> les media traditionnels comme sur les réseaux sociaux est également de nature à renforcer cette connaissance.</p> <p>En mars 2016, un sondage réalisé par l'IFOP indique par exemple que l'opération Sentinelle a un fort niveau d'adhésion (77 %).</p>

CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE.

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2017
NÉANT	

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2017
<p><u>Recommandation n° 16-01/189, p. 84 et 85</u></p> <p><i>Tout en prenant acte des politiques engagées en 2016, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation faite dans son 9^e rapport pour que ces mesures, au demeurant très nécessaires, puissent intervenir dans un cadre cohérent, commun aux armées et à la gendarmerie et inscrit dans la durée.</i></p> <p><i>Les équilibres statutaires et indiciers, dont l'importance a été soulignée par le HCECM dans son 9^e rapport, ne peuvent, il est vrai, être appréhendés que globalement en tenant compte des spécificités de chaque entité, sachant au surplus qu'au sein des forces armées, les logiques de gestion des ressources humaines sont différentes : gestion</i></p>	<p>La gendarmerie nationale se distingue par son positionnement singulier au sein de la communauté militaire. Majoritairement composée de personnels militaires, elle constitue une force armée qui est placée depuis plusieurs années sous l'autorité du ministère de l'intérieur, car l'essentiel de ses missions en relèvent.</p> <p>Les officiers, sous-officiers et gendarmes adjoints volontaires de la gendarmerie sont très attachés à leur statut militaire, tout en étant attentifs à la condition des policiers nationaux dont une partie des missions de sécurité intérieure présentent des similitudes</p>

<p>dite de « stock » pour la gendarmerie, gestion de « flux » pour les armées. Ce constat, pour autant, ne donne que plus de relief à la recommandation du 9^e rapport du Haut Comité afin que les mesures de condition militaire puissent intervenir dans un cadre commun aux armées et à la gendarmerie nationale ou, à tout le moins, cohérent et aux différences assumables, ce qui milite également pour que ce cadre soit élaboré et mis en œuvre en commun sous l'autorité des deux ministres et dans une démarche pilotée par le chef d'état-major des armées et le directeur général de la gendarmerie nationale.</p> <p>Le Haut Comité estime, en outre, que chacune des logiques de gestion - « flux » pour les armées, « stock » pour la gendarmerie - répond aux besoins de l'une ou de l'autre force et qu'il serait vain et d'ailleurs très préjudiciable de rechercher un modèle de gestion unifié. En revanche, il lui paraît indispensable de préserver l'assise statutaire commune et, partant, les assimilations de grade entre toutes les forces armées, tout en ménageant les spécificités nécessaires. Enfin, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation du 9^e rapport (p. 87) tendant à organiser pour les militaires des armées des parcours professionnels dans la fonction publique civile. En articulant structurellement, c'est-à-dire collectivement, les premières parties des carrières militaires avec des voies de débouché dans les emplois civils des trois fonctions publiques, le législateur (car une loi serait nécessaire) apporterait une réponse adaptée à l'impératif de jeunesse, justification de la gestion de « flux » pour les armées, tout en garantissant un recrutement de qualité dans les administrations publiques et des parcours de carrière pour les militaires des armées. Cette articulation permettrait ainsi de concilier la logique de « flux » des armées et la logique de « stock » de la gendarmerie nationale.</p>	<p>et avec lesquels ils peuvent travailler au quotidien.</p> <p>Les mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires appliquées aux gendarmes sont conformes aux dispositions du statut général des militaires et cohérentes avec celles prises au sein du ministère des armées. Elles doivent également s'inscrire dans le principe du maintien des grands équilibres entre les forces au sein du ministère de l'intérieur, dans le respect des dispositions des statuts particuliers de la police et de la gendarmerie nationales. Souvent, les avancées obtenues pour améliorer la condition militaire découlent de mesures adoptées au sein de la fonction publique civile et des forces de sécurité intérieure. C'est, par exemple, le cas pour le protocole « parcours professionnel, carrières et rémunérations » (PPCR) et l'adoption d'une classe fonctionnelle assimilée A+ pour les officiers supérieurs du grade de chef d'escadron ou assimilé.</p> <p>Le dialogue permanent entre la DGGN, la DRH-MD et les armées garantit cette cohérence d'ensemble et permet des avancées significatives pour la condition militaire. À cet égard, l'initiative prise par la gendarmerie d'animer un club des DRH militaires témoigne de sa volonté de consolider le cadre commun et cohérent souhaité par le HCECM.</p>
---	---

CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ.

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
	NÉANT
10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
16-06	Le HCECM réitère la recommandation formulée dans le 9 ^e rapport visant à déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux besoins urgents qui ne peuvent pas être satisfaits selon les procédures administratives de droit commun.

CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ.

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
15-11	<i>Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.</i>

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
16-02	<i>Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.</i>
16-04	<i>Selon des modalités dont la définition revient au ministère de la défense et au ministère de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.</i>
16-07	<i>Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.</i>
16-08	<i>Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d'avocats pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.</i>

CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
15-11	<i>Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.</i>

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
16-02	<i>Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.</i>
16-04	<i>Selon des modalités dont la définition revient au ministère de la défense et au ministère de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.</i>
16-07	<i>Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.</i>
16-08	<i>Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d'avocats pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.</i>

CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LA GENDARMERIE NATIONALE.

9^e RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE	
15-05	<i>Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les années, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.</i>
15-11	<i>Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.</i>
15-14	<i>Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les conditions de vie du militaire en opération lui garantissent un confort minimum (repas, hygiène corporelle, couchage), adapté aux circonstances. Il recommande également de veiller à ce que le militaire, en opérations extérieures comme en opérations intérieures, puisse facilement se connecter à Internet, si les nécessités opérationnelles ne s'y opposent pas.</i>

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
16-02	<i>Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.</i>
16-07	<i>Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.</i>
16-08	<i>Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d'avocats pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.</i>
16-09	<i>Le Haut Comité recommande la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l'autorité des deux ministres (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.</i>
16-10	<i>Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions intérieures, afin qu'ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle des sapeurs sapeurs et des pompiers militaires. Cette mesure s'inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9^e rapport, visant à mieux employer, dans l'intérêt du pays, les anciens militaires.</i>

ÉLÉMENTS D'ANALYSE SUR LE SOUTIEN DES FAMILLES DE MILITAIRES ADRESSÉS À LA MINISTRE DES ARMÉES LE 28 SEPTEMBRE 2017

En vertu des dispositions des articles D4111-1 et D4111-2 pris pour l'application de l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité a pour mission d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire et il peut dans son rapport annuel formuler des avis et émettre des recommandations : la ministre des armées ayant souhaité recueillir les observations du Haut Comité sur la situation des familles de militaires, le Haut Comité, après en avoir délibéré et en se fondant sur ses précédents rapports, a adressé à la ministre des armées les éléments d'analyse figurant dans la note jointe.



**HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION
DE LA CONDITION MILITAIRE**

Paris, le 28 septembre 2017
N° 190/17/HCECM

LE PRÉSIDENT

Madame la ministre,

Lors de l'audience du 8 septembre dernier, au cours de laquelle je vous ai présenté le 11^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire « *La fonction militaire dans la société française* », vous m'avez fait part de votre souhait de recueillir les observations du Haut Comité sur la situation des familles de militaires.

J'ai l'honneur de vous transmettre les éléments d'analyse que le Haut Comité a adoptés à cet effet dans ses séances des 20 et 27 septembre. Ce document sera annexé à la revue annuelle de la condition militaire qui sera publiée en novembre prochain.

À partir des constats et propositions qu'il avait déjà pu faire dans ses précédents rapports, notamment dans les deux derniers, le Haut Comité s'est attaché dans son analyse, d'une part, à définir les principaux enjeux en la matière - à savoir, selon lui, préserver les fondamentaux de l'état militaire et réduire l'impact des sujétions militaires sur la vie concrète des familles, d'autre part, à esquisser les réponses concrètes à apporter dans le cadre d'une démarche équilibrée, sélective et inscrite dans la durée.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mon profond respect.

Et de mes fidèles pensées

Bernard PÊCHEUR

**Madame Florence PARLY
Ministre des armées
14 rue Saint-Dominique
75700 PARIS SP 07**

HCECM
14 rue saint-dominique – 75700 PARIS SP 07
PNIA : 821 751 07 49 - TEL : 01 86 69 07 49
COURRIEL : hcecm@intradef.gouv.fr – site internet : www.defense.gouv.fr (onglet « Vous est la défense »)

ÉLÉMENTS D'ANALYSE
POUR UN MEILLEUR SOUTIEN DES FAMILLES DE MILITAIRES ET DE LEURS PROCHES

Depuis sa création en 2006, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) considère que **traiter de la condition militaire impose d'inclure dans sa réflexion les familles de militaires**¹⁶⁵. Le **législateur** de 2015 a d'ailleurs veillé à intégrer la dimension familiale dans la définition de la condition militaire qui figure désormais à l'article L4111-1 du code de la défense¹⁶⁶.

L'importance du soutien familial dans la vie militaire n'est pas nouvelle. Ce qui l'est en revanche, c'est que, **à l'image de l'évolution de la société française, la vie familiale des militaires**, dont une majorité vit en couple et dont les conjoints sont pour une très grande part actifs, **a fortement évolué**. Or, la vie quotidienne d'un militaire chargé de famille et dont le conjoint travaille repose sur de fragiles équilibres d'emploi du temps et de partage des tâches que viennent perturber les absences liées à l'intensité des activités opérationnelles, l'imprévisibilité des engagements et la mobilité. Alors que s'affirme dans toute la société le désir d'une plus grande conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, la question de l'accompagnement des familles de militaires devient un sujet de première importance. Le Haut Comité a relevé en 2016, à la suite de l'engagement massif des militaires dans l'opération Sentinelle que « [...] *l'impact profond de la suractivité sur la vie familiale, la difficulté de programmer les permissions et les difficultés induites sur la garde et l'éducation des enfants constituent assurément un facteur majeur sinon le facteur majeur de fragilisation de notre système militaire* ». Il a en outre insisté en 2017 sur **l'incidence de l'environnement familial sur l'attractivité durable de la fonction militaire et la fidélisation**.

Les familles ne sont plus des *impedimenta* qui suivent, comme la logistique, les forces armées. Il importe donc, plus que jamais, de prendre en compte l'ensemble de l'environnement du militaire pour préserver la qualité des forces armées.

Pour le Haut Comité, il ne saurait être question, à cette occasion, de remettre en cause ni de fragiliser les exigences de l'état militaire. Les militaires sont régis par un état, fondé sur des sujétions exceptionnelles, qui puise dans le principe constitutionnel de nécessaire libre disposition de la force armée, dégagé par le Conseil constitutionnel¹⁶⁷, une puissante justification. L'état militaire exige un esprit de sacrifice, il induit aussi des contraintes de disponibilité et de mobilité sans équivalent.

Les fondamentaux de l'état militaire doivent être préservés : mobilité, disponibilité, sacrifice sont des déterminants pérennes de l'état militaire.

Il ne s'agit pas davantage de chercher à indemniser, au cas par cas, chacune des sujétions inhérentes à l'état militaire, étant observé qu'une telle démarche serait contraire à l'essence de l'état militaire et d'ailleurs inappropriée, puisque l'article L4123-1 du code de la défense a institué une indemnité pour charges militaires tenant compte des sujétions propres à l'état militaire.

Pour le Haut Comité la priorité est de **réduire l'impact des sujétions militaires sur la vie concrète des familles**. Elle vise trois objectifs complémentaires au service de la mission des forces armées :

- **assurer la sérénité des militaires** engagés dans des missions opérationnelles, en leur permettant de consacrer à leurs actions toute la concentration nécessaire, par la prise en compte des effets de leurs activités sur la vie quotidienne de leurs proches ;
- **garantir l'équité de l'accompagnement des familles**, d'une part en évitant les effets d'éviction¹⁶⁸ et en adaptant les actions à l'intensité des contraintes supportées par les familles ;
- **conforter la fidélisation et l'attractivité de la fonction militaire** en répondant à l'évolution des besoins des proches et des familles, dans la durée et tout au long d'une carrière.

¹⁶⁵ Lors de ses déplacements dans les unités militaires, le Haut Comité rencontre des conjoints de militaire.

¹⁶⁶ L'article L4111-1 dispose ainsi que « *la condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire.* »

¹⁶⁷ À l'occasion de sa décision n° 2014-432 QPC.

¹⁶⁸ À quoi bon améliorer les prestations de garde d'enfants si la rémunération n'est pas juste (par exemple si la transposition aux militaires de mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État est retardée) et la feuille de solde n'est pas exacte (par exemple si l'écosystème de la solde ne parvient pas à surmonter les dysfonctionnements de LOUVOIS) ?

1 DÉFINIR UNE STRATÉGIE DE LONG TERME

Le Haut Comité constate que les restructurations profondes de l'outil de défense, sous fortes contraintes financières, se sont traduites par une **pression accrue sur les moyens dédiés au soutien**, en particulier sur ceux qui contribuent directement à la condition militaire quotidienne (hébergement, alimentation, habillement, action sociale, reclassement...).

La fonction militaire n'en a pas moins bénéficié d'efforts répétés au travers de plans successifs d'amélioration de la condition du personnel.

Il manque cependant à ces efforts une vision globale et de long terme. **La politique d'accompagnement des familles doit s'inscrire dans la durée, être au cœur de la condition militaire** et viser à assurer un équilibre raisonnable entre des sujétions intangibles et des contreparties qui évoluent en fonction des standards de vie.

Une telle approche, qui doit être construite, implique une **sélectivité des dispositifs mis en place** car tous les militaires ne sont pas soumis aux mêmes sujétions, notamment celles liées aux opérations et à la mobilité. Ainsi, le militaire affecté dans un poste dont la nature, les horaires et le rythme de service sont calqués sur ceux d'un agent civil ne devrait pas prétendre à ces actions spécifiques.

Enfin, **la stratégie à définir doit être adaptée et proportionnée** en s'attachant exclusivement aux **spécificités de l'état militaire**. Il convient, en effet, de ne pas oublier que la fonction militaire dépend de parités existantes, dans les textes et dans les esprits, entre corps, grades et fonctions. Toute évolution significative de la condition militaire doit être mesurée pour préserver les équilibres au sein des fonctions publiques.

2 DE QUELLES FAMILLES PARLE-T-ON ?

Les transformations de la société modifient le visage des familles et redéfinissent les rapports que chacun entretient avec ses proches. La communauté militaire n'est pas à l'écart de ces transformations. Dès lors, **l'environnement familial** qu'il convient d'accompagner est **complexe et évolutif**.

L'environnement familial comprend d'évidence le conjoint marié, pacsé ou concubin (près de 190 000 conjoints civils tandis que 56 000 militaires sont en couple avec un autre militaire) et les enfants (y compris ceux issus d'une recomposition familiale). Mais il ne se limite pas à cet ensemble : des besoins légitimes existent parmi les personnes qui partagent, sans lien juridique, une vie commune avec un militaire comme parmi les parents (notamment pour les célibataires ou pour les militaires tués ou blessés en service)¹⁶⁹. Dans certains cas, les fratries voire d'autres proches peuvent être concernés. Enfin, l'importance croissante de familles monoparentales et de « célibataires géographiques » doit conduire à élargir la réflexion aux particularités familiales qu'ils rencontrent sans toutefois oublier les célibataires dont certains (divorcés, séparés...) ont également des charges de famille (droit de visite...). La réponse à ces réalités multiples doit être organisée. C'est à la fois complexe, mais parfaitement gérable¹⁷⁰.

3 LES ENJEUX FAMILIAUX AUXQUELS RÉPONDRE

Le métier militaire impose des sujétions sans équivalent, en particulier en termes de disponibilité (temps d'activité, durée moyenne d'absence du domicile) et de mobilité (mutation avec changement de résidence). Ces contraintes ont un effet direct sur la vie familiale, les parcours professionnels des conjoints et, dans la durée, sur le soutien que les familles peuvent apporter aux militaires et à leur attachement à l'institution.

Le législateur a prévu une contrepartie spécifique (article L4123-1 du code de la défense¹⁷¹) pour compenser ces contraintes inhérentes à l'état militaire, l'indemnité pour charges militaires. Il s'agit d'une disposition doublement exceptionnelle : elle est prévue par la loi et n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu alors qu'elle atteint en moyenne 9,1 % de la solde brute.

¹⁶⁹ Le besoin d'information pourrait être le premier besoin auquel il conviendrait de répondre.

¹⁷⁰ À l'image des règles distinctives qui existent pour accompagner les successions par exemple.

¹⁷¹ « [...] Une indemnité pour charges militaires tenant compte des sujétions propres à l'état militaire leur est également allouée dans les conditions fixées par décret. [...] ».

Toutefois, les évolutions de la société et des attentes en matière de vies personnelle, professionnelle et familiale viennent perturber l'équilibre existant entre les sujétions de l'état militaire et les contreparties prévues. Les meilleures réponses ne sont sans doute pas de nature financière. Sont avant tout nécessaires **des outils adaptés et souples à même d'aider concrètement l'organisation de la vie quotidienne et de permettre l'épanouissement professionnel des conjoints.**

Le Haut Comité a identifié trois grandes problématiques.

3.1. Une disponibilité qui contraint le temps consacré à la famille et qui exige un accompagnement souple et réactif

La garde des enfants (Cf. 7^e, 9^e et 11^e rapports)

Les exigences de disponibilité et l'emploi du conjoint se combinent pour rendre sensible la question de la garde des jeunes enfants lorsque le militaire connaît de longues absences ou lorsqu'il est appelé ou projeté sur très court préavis. Elles pèsent particulièrement sur les familles monoparentales et les militaires séparés ou divorcés. L'action sociale dispose de prestations à destination des militaires pour les aider à s'organiser mais la population touchée reste faible¹⁷² ce qui pourrait confirmer que l'information sur l'existant est très imparfaite ou que les prestations ne correspondent pas réellement aux besoins.

Le conjoint isolé (Cf. 7^e et 9^e rapports)

Le départ d'un militaire en opération ou en préparation opérationnelle peut perturber des équilibres familiaux (sortie d'école ou de crèche, démarches administratives, ...). Le conjoint peut être confronté à des difficultés extrêmement diverses que seul un soutien de proximité peut convenablement compenser. La situation est encore plus complexe au sein des ménages où les deux conjoints sont soumis aux mêmes exigences de disponibilité (couples de militaires).

3.2. Une mobilité géographique importante

Les parcours professionnels des conjoints de militaire (Cf. 2^e, 6^e et 11^e rapports)

La fréquence des mutations avec changement de résidence pèse sur le déroulement de carrière des conjoints en créant des ruptures et des discontinuités dans leur parcours professionnel : le revenu individuel moyen du conjoint de militaire est inférieur de 30 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. Il arrive aussi que des conjoints dissimulent à un futur employeur qu'ils sont en couple avec un militaire, la mobilité de ce dernier pouvant le dissuader d'investir dans l'embauche d'un salarié dont la durée dans l'emploi sera limitée.

L'accès à un logement et à l'hébergement est un enjeu central (Cf. 11^e rapport)

Comme pour le reste des Français, la question du logement est un élément central de condition de vie. La mobilité des militaires accentue ces difficultés et les multiplie, y compris dans les aspects liés à l'accès à la propriété. La question de l'élargissement de l'offre de logement à la location dans les zones tendues est souvent posée et laisse apparaître de potentiels leviers d'action (recours à l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPPF), valorisation d'anciennes emprises militaires non encore cédées évoquée notamment par des parlementaires¹⁷³...).

La question du logement des militaires ne peut être abordée indépendamment de celle de l'hébergement. D'une part, l'augmentation du célibat géographique (13 % en moyenne avec des disparités géographiques marquées) conduit à une forte demande d'hébergement à laquelle il est répondu de façon très diversifiée par le commandement.

D'autre part, de nombreux militaires hébergés peuvent avoir des responsabilités familiales dont l'exercice n'est pas possible dans les bâtiments mis à leur disposition (ex : droit de visite...).

¹⁷² Moins de 8 % des militaires du ministère des armées ont été bénéficiaires en 2016 de prestations de l'action sociale. Un peu plus de 4 000 prestations de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ont été délivrées, 605 enfants de 6 à 11 ans ont bénéficié d'une prestation pour garde d'enfant en horaires atypiques, 954 d'un accueil périscolaire et un peu plus de 3 300 d'un accueil en crèche (établissements de l'IGESA ou réservations de berceaux).

¹⁷³ Par exemple, rapport d'information de M. Dominique de Legge, sénateur d'Ille-et-Vilaine, *Le parc immobilier des armées : quand l'intendance ne peut plus suivre*, Commission des finances, Sénat, juillet 2017.

La scolarité des enfants

Les faibles préavis de mutation perturbent les processus d'inscription dans les établissements scolaires ou d'enseignement supérieur, en raison notamment des calendriers d'inscription quand ce n'est pas l'implantation de l'unité militaire qui rend particulièrement complexe le choix d'un établissement correspondant au profil scolaire des enfants.

3.3. Un manque de lisibilité des dispositifs

La dispersion des efforts et des acteurs

L'accompagnement des familles de militaires relève de nombreux acteurs institutionnels disposant de leviers différenciés qui ne sont pas toujours coordonnés¹⁷⁴. S'y ajoute l'action des associations qui compensent souvent les lacunes des dispositifs existants (par exemple dans l'accompagnement des blessés...). Cette diversité nuit à la lisibilité du dispositif pour les familles. L'absence de pilotage global n'est pas de nature à favoriser le développement de politiques ministérielle et interministérielle.

Une information perfectible (Cf. 8^e rapport)

Les familles semblent avoir du mal à identifier les prestations dont elles peuvent bénéficier et les acteurs qu'elles peuvent solliciter. Le personnel désigné localement pour aider les familles dans leurs démarches rencontrent les mêmes difficultés alors que le réseau d'action sociale a connu de profondes restructurations se traduisant par une réduction des effectifs d'assistantes sociales. Il en résulte une déficience de l'information préjudiciable à l'efficacité des politiques et instruments en place.

La présentation de ces principales problématiques fait apparaître quatre fragilités :

- l'**insuffisante information** des familles et l'**imparfaite communication** autour des dispositifs d'accompagnement ;
- la **faible réactivité** des dispositifs en place alors que les contraintes de la vie familiale nécessitent souvent une réponse rapide et souple plutôt qu'un accompagnement planifié ;
- la **déficience du pilotage** des différents aspects de la politique d'accompagnement des familles ;
- l'**insuffisante prise en compte de la situation des célibataires et célibataires géographiques**, lorsqu'ils sont soumis à des sujétions spécifiques de l'état militaire.

4 LES AXES DE TRAVAIL

Pour le Haut Comité, les actions concrètes pour mieux accompagner les familles doivent respecter les quatre principes suivants :

- **Mesure** : il ne s'agit pas de définir une liste d'actions¹⁷⁵ aux conséquences imprévisibles dans et hors de la fonction militaire ;
- **Équilibre** : il s'agit de répondre aux besoins identifiés par des réponses appropriées, sous forme de prestations ou d'allocations financières¹⁷⁶ en veillant à l'équilibre interne à la fonction militaire (articulation avec la gendarmerie) ;
- **Souplesse** : il convient de répondre à chaque cas le plus précisément possible, dans les meilleurs délais, en fonction de l'environnement ;

¹⁷⁴ Commandant d'unité, commandant de base de défense, gestionnaire d'armée, réseau de l'action sociale, IGESA, ARD, bureau logement, service du commissariat des armées, économat des armées, SSA, CNMSS, Fédération des clubs de la défense (FCD)... sans compter les acteurs de droit commun : municipalités, départements...

¹⁷⁵ Cette liste définirait une prestation spécifique au regard de chaque désagrément engendré par les sujétions militaires. Cette solution offrirait plus de difficultés que d'opportunités car l'exhaustivité de la liste de mesures sera toujours insuffisante ou exagérée et sa mise en œuvre pourrait se heurter à des difficultés ou des coûts à la maîtrise malaisée. L'état militaire est par essence spécifique et aucune liste ne peut répondre au fait que, quoiqu'il adienne, ce métier entraînera pour les familles des contraintes que rien ne peut compenser. La mort au combat en est l'exemple le plus ultime.

¹⁷⁶ Une augmentation du pouvoir d'achat des militaires « en famille » ne peut suffire à répondre aux attentes, même si, par le biais de création ou d'augmentation d'indemnités, elle a le mérite de s'affranchir des difficultés liées au traitement d'une liste d'actions en faveur des familles.

- **Proximité humaine** : il s'agit ici de répondre à des « détresses », petites ou grandes, par l'écoute, le dialogue et le contact direct (si besoin dans la durée) pour que chacun sente que son problème est effectivement pris en compte et suivi.

Aussi, le Haut Comité préconise d'adopter une **voie de la « juste suffisance » ou de « l'adaptation continue aux normes de la société »** qui privilégie une approche où coexistent des prestations particulières répondant à des besoins précis et des mesures financières pouvant se substituer aux premières. Elle vise à garantir la **réactivité** et la souplesse des outils d'accompagnement des familles en répondant différemment à des mêmes besoins selon les cas et en particulier selon le lieu¹⁷⁷. Elle permet enfin de répondre au besoin qu'ont les militaires de sentir que leur **commandement** s'intéresse à leurs **problèmes concrets** et trouve **des solutions de proximité**, quasi immédiates et touchant la vie courante.

Cette voie est la plus adaptée aujourd'hui aux réalités auxquelles sont exposés les militaires et leurs familles. Le projet de « *plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires* » dont il a eu connaissance va d'ailleurs, en partie, dans ce sens. Il considère que les mesures prévues sont pertinentes et seront de nature à renforcer l'adhésion des familles à la communauté de défense.

Pendant, dans la mise en œuvre, le Haut Comité estime nécessaire de privilégier les **priorités** suivantes :

- **différencier les prestations** selon l'ampleur des sujétions opérationnelles subies par les militaires et leurs familles en prenant en compte les cas spécifiques des couples de militaires et les cas des « familles » des militaires blessés ou décédés en service ;
- **renforcer l'information et la communication** en direction des familles et des acteurs de l'accompagnement familial (Cf. 8^e rapport) ;
- **poursuivre l'anticipation et la personnalisation des mobilités** en portant une attention accrue à l'emploi du conjoint (Cf. 11^e rapport) ;
- **accentuer la réactivité** des prestations mobilisables face aux exigences de la disponibilité ;
- **intégrer les célibataires** (qui ont des problématiques particulières : droit de visite, parents...) et les **célibataires géographiques** dans les politiques familiales.

5 LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

Pour le Haut Comité **la réussite des actions entreprises dépendra, en large partie, de choix d'organisation** :

- les actions entreprises doivent pouvoir s'inscrire dans **une politique globale de la condition militaire, définie et pilotée** par l'état-major des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale, sous l'autorité des ministres des armées et de l'intérieur (Cf. 9^e, 10^e et 11^e rapports) ;
- une attention particulière doit être portée à la **bonne articulation entre les différents niveaux** de décision et de mise en œuvre pour répondre au mieux aux besoins et actionner les leviers adaptés. L'articulation entre **l'échelon central, l'échelon « régional » et les échelons locaux** doit être ordonnancée, selon des règles édictées au niveau central, mais prévoyant une mise en œuvre assurant le meilleur équilibre entre la **réactivité**, la **souplesse** et la **rapidité de décision** ;
- **un suivi doit être assuré dans la durée et organisé.**

¹⁷⁷ L'exemple des crèches est caractéristique : il faut à la fois mettre à disposition des lieux (répondant aux normes mais aussi aux particularismes de la vie militaire -horaires en particulier-) de prise en charge des enfants, mais aussi prendre en compte la multiplicité des requêtes (lieu souhaité près de chez soi ou au contraire près du travail ou encore appel à « nounou »), ce qui peut revenir à laisser le choix aux intéressés entre une offre « sur étagère » et son « équivalence » financière.

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXES

NOVEMBRE 2017

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs
au Haut Comité d'évaluation de la condition militairepage 165
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militairepage 169
3. Recrutement externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État.....page 171
4. Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'Étatpage 177

ANNEXE 1

**ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE
(PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE)
RELATIFS AU HAUT COMITÉ
D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

ANNEXE 1

ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIE LÉGISLATIVE ET PARTIE RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

Article L4111-1

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution.

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

Un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire établit un rapport annuel, adressé au Président de la République et transmis au Parlement. La composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et ses attributions sont fixées par décret.

Article L4124-1

[...]

Une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

[...]

Article L4126-9

Les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la défense et de l'intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.

Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

Article D4111-1

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

Article D4111-2

Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Article D4111-3

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de neuf membres nommés par décret du Président de la République :

1. Un membre du Conseil d'État, président, et un vice-président également membre du Conseil d'État ;
2. Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
3. Quatre personnalités civiles qualifiées, sur le rapport du Premier ministre ;
4. Deux officiers généraux en deuxième section, sur le rapport du ministre de la défense.

Article D4111-4

Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans renouvelable. En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

Article D4111-5

À la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'État et les établissements publics de l'État lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Article D4111-6

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du corps militaire du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats. Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Article D4111-7

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense. Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉSIDENT

Monsieur Bernard Pêcheur*Président de section au Conseil d'État*

VICE-PRÉSIDENT

Monsieur Francis Lamy*Conseiller d'État,**Président adjoint de la section de l'intérieur du Conseil d'État*

MEMBRES

Amiral (2^e section) Pierrick Blairon*Ancien major général des armées**Ancien Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des comptes***Madame Martine de Boisdeffre***Présidente de la section du rapport et des études du Conseil d'État***Madame Isabelle Delarbre***Directeur Projet, Senior advisor Achats, groupe Total***Monsieur Dominique Olivier***Chef d'entreprise***Madame Véronique Rouzaud***Directrice des ressources humaines Europe du sud de la société Amazon***Monsieur Jean-Luc Tavernier***Directeur général de l'INSEE (membre de droit)***Représenté par Monsieur Pascal Rivière***Chef de l'inspection générale de l'INSEE***Général d'armée (2^e section) Bernard Thorette***Ancien chef d'état-major de l'armée de terre**Conseiller d'État honoraire*

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Olivier Maigne

ANNEXE 3

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

ANNEXE 3

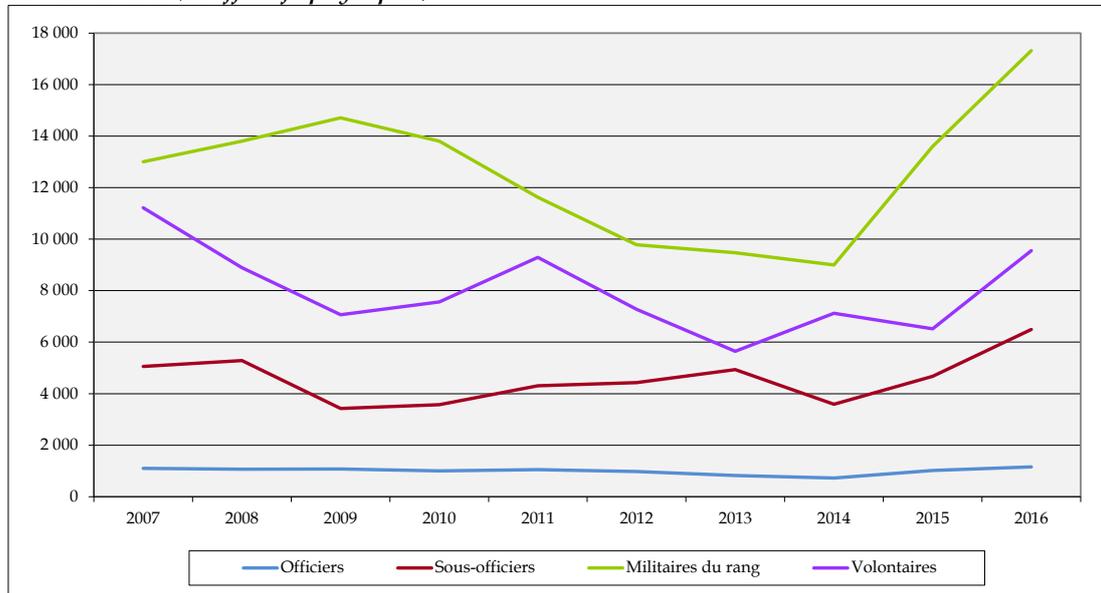
RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Les données de la présente revue annuelle ne sont pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions précédentes, en raison de l'harmonisation de leur périmètre entre les armées et la gendarmerie.

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

1. RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Graphique 1 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, par catégorie, de 2007 à 2016 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie : Bilan social du ministère de la défense (2007 et 2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité depuis 2009.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA Défense (y compris SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM) et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

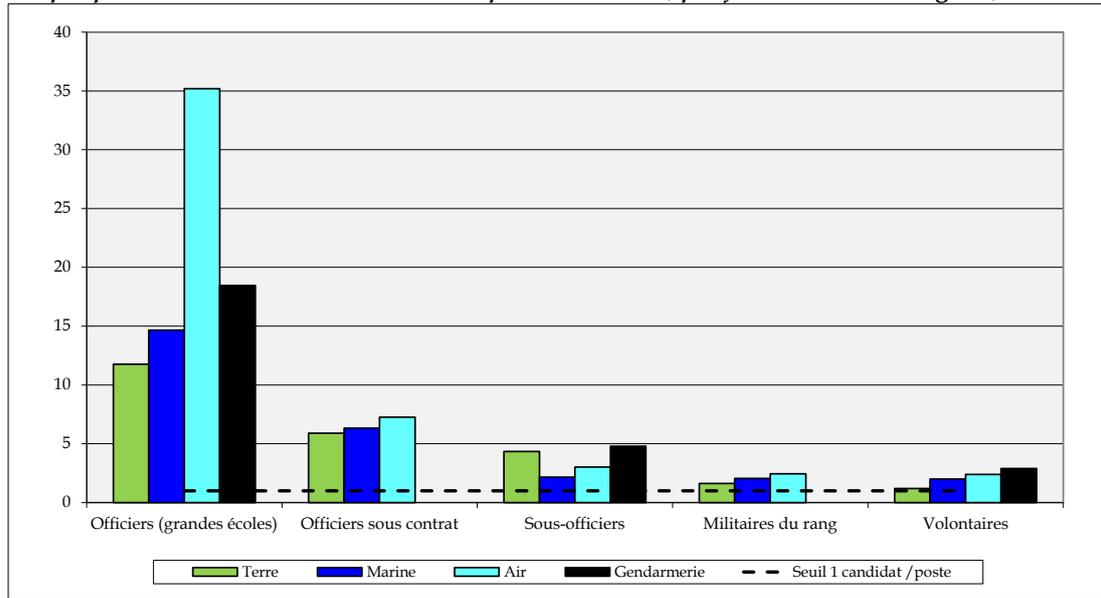
2. SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Tableau 1 - Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2016

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	11,8	14,7	35,2	18,5
Officiers sous contrat	5,9	6,3	7,3	-
Sous-officiers	4,3	2,2	3,0	4,8
Militaires du rang	1,6	2,1	2,4	-
Volontaires	1,2	2,0	2,4	2,9

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

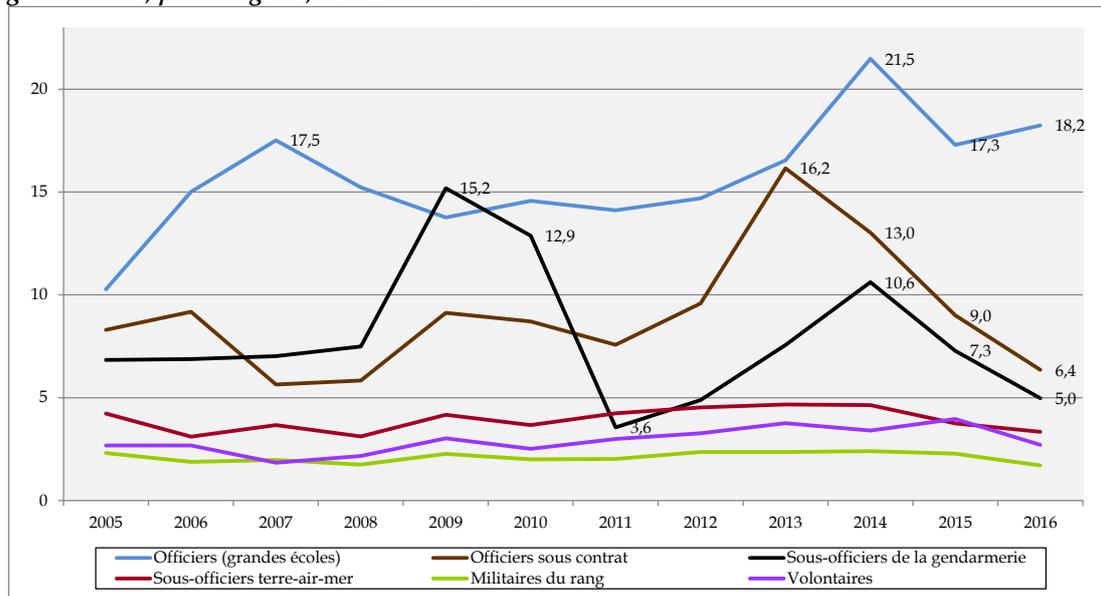
Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

Graphique 2 - Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2016

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

Nota : pas de militaire du rang dans la gendarmerie.

Graphique 3 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2007 à 2016

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS et pour les volontaires, hors aspirants.

Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

Tableau 2 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Armée de terre	4,0	3,1	5,0	4,0	7,1	6,5	7,2	5,8	5,7	4,3
Marine	4,0	2,7	3,1	2,7	2,3	3,6	3,7	3,6	3,0	2,2
Armée de l'air	3,1	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7	3,5	4,4	2,6	3,0
Total TAM	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,6	3,7	3,3
Gendarmerie	7,1	8,0	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8

TAM = terre, air et marine

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

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

Tableau 3 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, par armée, de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Armée de terre	1,8	1,6	2,0	1,7	1,9	2,4	2,4	2,5	2,3	1,6
Marine	1,7	1,5	2,4	3,3	2,1	2,4	2,4	2,2	2,5	2,1
Armée de l'air	2,8	2,8	4,0	3,5	4,7	2,1	2,2	1,6	1,7	2,4
Total TAM	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7

TAM = terre, air et marine

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

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine et armée de l'air.

3. COMPARAISONS AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Tableau 4 – Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (avec concours), hors enseignants, par catégorie, de 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Officiers (grandes écoles)	17,5	15,2	13,8	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2
Officiers sous contrat	5,6	5,8	9,1	8,7	7,6	9,6	16,2	13,0	9,0	6,4
Fonctionnaires cat. A (hors enseignants)	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	23,1	23,4	21,6	23,6	n.d.
Sous-officiers	5,7	5,2	6,8	6,6	3,7	4,2	5,8	7,1	5,0	4,2
Fonctionnaires cat. B (hors enseignants)	14,9	12,7	23,3	25,5	21,9	15,7	20,0	14,6	14,6	n.d.
Militaires du rang	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7
Fonctionnaires cat. C (hors enseignants)	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	20,7	22,3	15,5	14,6	n.d.

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : militaires : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement OSC opérationnels ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, hors enseignants, tous ministères, tous concours externes.

Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours.

Tableau 5 – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes (avec concours) de fonctionnaires, de 2006 à 2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Catégorie A										
ENA	13,1	14,1	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4
ENM			15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0
IRA	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2
Commissaire de police	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3
Lieutenant de police	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4
Inspecteur des douanes	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7
Inspecteur des impôts	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4				
Inspecteur des finances publiques ⁽¹⁾							9,8	20,9	24,3	24,3
Ingénieur des travaux publics de l'État	87,4	18,9		3,3	3,1	73,2	73,1	79,1	48,0	73,6
Catégorie B										
Secrétaire administratif de classe normale	33,9	48,0	26,0	45,1	32,4	20,9	26,5	28,7	24,7	25,2
Gardien de la paix	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)		36,5	43,6	48,1	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0
Contrôleur des douanes	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0
Contrôleur des impôts	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4				
Contrôleur des finances publiques de 2 ^e classe ⁽²⁾							9,6	32,0	15,6	16,1
Contrôleur des travaux publics de l'État					26,0	-	18,9	-	-	-
Technicien supérieur de l'équipement	15,3	7,8	4,8	4,3	4,5	5,1	4,2			
Technicien supérieur du développement durable ⁽³⁾								-	-	6,5
Catégorie C										
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe ⁽⁴⁾		33,1	23,6	20,3	36,5	27,1	26,5	34,8	28,7	27,5
Surveillant pénitentiaire	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9
Agent de constatation des douanes	50,6	65,8	76,8							
Agent de constatation des douanes (branche spécialiste) ⁽⁵⁾					24,6	27,0	32,5	37,4	201,3	11,5
Agent de constatation des impôts	18,9	13,1	17,8							
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)				17,1	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État					4,6	3,6	3,5	-	-	-
Éducation nationale										
Professeurs agrégés 2 nd degré	10,5	8,9	9,3	8,5	7,6	6,3	6,7	6,5	7,0	6,6
Professeurs certifiés et assimilés	7,3	6,2	6,2	5,7	5,0	3,2	3,3	3,0	3,8	3,3

Source : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champ : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes.

(1) Décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.

(2) Décret n° 2010-982 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des contrôleurs des finances publiques [...].

(3) Décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable.

(4) Uniquement 1^{re} classe, toutes catégories. Pas de concours pour le recrutement 2^e classe.

(5) Depuis 2009, seul le concours d'agent de constatation des douanes, branche spécialiste, reste organisé par la direction générale des douanes et droits indirects. Les autres agents de constatation des douanes sont recrutés par le concours commun de catégorie C, branche administrative.

ANNEXE 4

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

ANNEXE 4

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

La corruption des données du fichier SIASP, consécutive aux dysfonctionnements du logiciel LOUVOIS, a contraint le Haut Comité à interrompre les comparaisons des niveaux de rémunération des militaires avec la fonction publique de l'État pour l'exercice 2012 (*Revue annuelle 2014*) et à suspendre la publication des tableaux de comparaison pour l'exercice 2013 (*Revue annuelle 2015*).

Les corrections opérées sur les données permettent d'obtenir une fiabilité statistique satisfaisante, à partir de l'exercice 2014.

Des décalages peuvent apparaître entre les données publiées émanant du SIASP (INSEE et DGAFP) et du RAE (OED) en raison de différences méthodologiques sur les périmètres des champs respectifs (par exemple, les élèves, les volontaires, les affectations à l'étranger et dans d'autres administrations, les cotisations « mutuelle » ...).

Les données provenant de sources différentes ne sont donc pas directement comparables.

AVERTISSEMENTS MÉTHODOLOGIQUES

Le passage, à partir de l'exercice 2009, de la base de données « fichier général de l'État » (FGE) au « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP-INSEE) a modifié les concepts utilisés en matière de conditions d'emploi et de rémunérations, autorisant dorénavant un traitement homogène des fonctions publiques de l'État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH). Il vise à assurer une meilleure comparabilité et cohérence des données entre les trois versants de la fonction publique comme avec le secteur privé.

Ces transformations ont significativement affecté les séries de données et provoqué des ruptures statistiques dues à la dissimilitude des champs des séries avant et à compter de 2010.

Par ailleurs, des changements de méthode de calcul d'un certain nombre de paramètres interviennent régulièrement depuis cette date, conduisant à la production de données qui ne sont pas toujours directement comparables d'une année sur l'autre.

Parmi toutes les modifications et améliorations induites par le fichier SIASP, les suivantes peuvent notamment être relevées :

- depuis 2010, la catégorisation des données issues du SIASP repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, qui n'est pas équivalente à celle issue du FGE. La DGAFP effectue donc une présentation par catégorie socioprofessionnelle qui articule les catégories agrégées de la PCS-INSEE (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie statutaire des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique, voire leur corps-grade, non-titulaires).

Ainsi, dans les analyses comparatives, les militaires sont repérés dans les catégories cadres pour les officiers, professions intermédiaires pour les sous-officiers, employés et ouvriers pour les militaires du rang ;

- afin de corriger des erreurs et d'intégrer une meilleure identification de certaines populations, les données relatives aux années 2010, 2011 et 2012 ont été révisées pour certaines catégories d'agents. Ainsi, les niveaux de rémunération des années 2010 et 2011 diffèrent entre les revues annuelles 2013 et 2014, comme ceux des années 2011 et 2012 entre les revues annuelles 2014 et 2016¹⁷⁸ ;

¹⁷⁸ Suspension de la publication des tableaux de comparaison des niveaux de rémunération dans la revue annuelle 2015.

- des changements méthodologiques sont intervenus en 2012 pour le suivi statistique des rémunérations (modification dans SIASP de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, répartition du montant des rappels perçus par certains agents civils de la FPE sur les composantes de la rémunération au lieu des primes, prise en compte et intégration dans le salaire brut des cotisations sociales patronales complémentaires). Bien que l'impact de ces changements soit négligeable en moyenne sur l'ensemble de la fonction publique de l'État et sur la plupart des catégories d'emploi, **les niveaux de salaire calculés sur les données 2012 ne sont pas directement comparables, dans le détail, aux salaires publiés pour les années antérieures ;**
- la méthode de calcul des salaires perçus par les agents du secteur hospitalier public en 2014 a été revue et améliorée en 2016 (intégration des bénéficiaires de contrats aidés, harmonisation du traitement des valeurs et du calcul des équivalents temps plein avec ceux des FPE et FPT). **Les données 2014 concernant la FPH ne sont donc pas directement comparables à celles des années antérieures.**
- la méthode de calcul des salaires perçus par les agents des trois versants de la fonction publique en 2015 a été revue et améliorée. **Les données 2015 ne sont donc pas directement comparables à celles des années antérieures.**
Les données concernant les officiers généraux ne sont pas disponibles en raison du traitement des données, opéré dans la chaîne SIASP, qui affecte les populations à effectif réduit.

SUIVI DES DONNÉES STATISTIQUES

Le Haut Comité suit pour différentes catégories socioprofessionnelles de la fonction publique, en particulier de la fonction publique de l'État et de la fonction militaire, de 2006 à 2015 :

- le traitement indiciaire brut moyen ;
- les primes brutes moyennes ;
- le salaire net moyen.

Depuis 2010, les données sont traitées par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP.

1. ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT DE 2006 À 2015

1.1 TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT ANNUEL, EN EUROS COURANTS

Tableau 1 - Évolution du traitement indiciaire brut annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres des catégories A et A+	32 904	33 820	34 134	34 671	34 150	34 327	n.d.	n.d.	34 973	35 047
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)					34 243	34 378	34 740	34 897	35 006	35 027
Cadres de catégorie A+(¹)					47 338	48 707	n.d.	n.d.	50 206	50 379
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)					47 052	48 305	49 374	49 739	49 724	49 961
Encadrement et direction(²)	59 114	60 238	60 595	60 874	47 246	48 077	49 072	49 723	49 538	49 772
dont directeurs d'administration centrale	67 556	69 473	67 054	67 030	65 760	66 397	69 622	69 098	68 902	69 560
dont chefs de service d'administration centrale	59 272	61 179	61 364	61 533	60 430	61 035	62 011	62 669	62 511	62 984
dont sous-directeurs d'administration centrale	53 295	53 920	53 878	53 690	53 887	53 857	54 260	54 608	54 638	54 510
dont sous-préfets		45 479	45 417	46 334	46 169	46 596	47 266	47 638	48 007	48 157
dont commissaires de police		39 423	40 835	40 740	41 472	42 312	43 140	43 822	44 485	44 745
dont administrateurs	43 183	44 597	45 409	44 925						
dont administrateurs et assimilés					44 440	44 640	43 898	44 276	44 307	44 851
Magistrats de l'ordre judiciaire	41 786	42 404	42 810	43 478						
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)					49 974	50 206	50 852	50 940	50 937	50 955
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)										48 113
Officiers généraux	61 122	63 687	63 148	64 696	64 855	65 708	n.d.	n.d.	66 608	n.d.
Cadres de catégorie A (hors A+)					32 832	33 215	n.d.	n.d.	33 966	34 066
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)					32 864	33 218	33 675	33 849	33 966	34 012
Attachés, inspecteurs	31 290	31 596	32 026	32 067	30 303	30 396	30 312	30 461	30 649	30 739
dont attachés et inspecteurs principaux					37 429	37 419	36 863	36 930	37 068	37 129
Ingénieurs des grands corps	42 103	43 304	44 114	45 147						
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)					31 534	31 709	32 348	32 501	32 978	33 200
Officiers (sauf officiers généraux)	29 899	31 641	31 234	32 109	32 864	33 204	n.d.	n.d.	33 956	34 572
dont officiers supérieurs	37 672	40 155	39 613	39 972	40 065	41 158	n.d.	n.d.	41 555	41 883
dont officiers subalternes	25 233	26 279	26 158	27 315	28 728	28 841	n.d.	n.d.	28 945	29 430
Professeurs certifiés et agrégés										33 392
Autres enseignants de catégorie A										37 328
Commandants de police		31 089	32 018	32 914	39 740	39 199	40 052	40 004	41 263	41 259
Autres cadres de catégorie A(⁶)					37 794	40 061			40 461	40 515
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)					38 173	40 117	40 597	40 477	40 461	40 515

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 1 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS professions intermédiaires	21 441	21 987	22 232	22 491	27 260	27 675	n.d.	n.d.	28 543	28 673
PCS professions intermédiaires (hors militaires)					27 615	28 068	28 562	28 762	28 964	29 096
Professions intermédiaires de catégorie A					29 141	29 573	30 128	30 304	30 502	30 619
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)										30 619
Professeurs des écoles										30 143
Professeurs de lycée professionnel										32 601
Professeurs de collège d'enseignement général										39 955
Autres enseignants										37 881
Police (capitaines et lieutenants)	27 660	28 440	29 244	30 086	30 620	31 341	32 321	32 558	32 834	33 044
Professions intermédiaires de catégorie B					23 990	24 301	n.d.	n.d.	24 934	24 969
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)					23 741	24 128	24 449	24 573	24 678	24 746
Greffiers										23 435
Instituteurs										28 059
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾					23 231	23 888	24 379	24 528	24 677	24 777
dont secrétaires administratifs					23 268	23 688	24 371	24 559	24 642	24 763
Professions intermédiaires administratives, hors police	22 943	23 235	23 622	23 620						
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	20 017	20 423	20 777	21 311						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	24 071	24 698	25 123	25 772	26 391	26 808	27 359	27 767	27 949	28 039
Professions intermédiaires police nationale	19 986	20 388	20 739	21 270						
Professions intermédiaires techniques	23 099	23 513	23 641	23 951						
Sous-officiers	20 366	20 981	21 122	21 450						
Sous-officiers supérieurs	23 838	24 843	24 705	24 916	24 538	24 669	n.d.	n.d.	25 434	25 414
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B					24 292	24 255	24 248	24 321	24 238	24 216
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)										24 216

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 1 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS employés et ouvriers	17 511	18 075	18 656	19 189	19 247	19 454	n.d.	n.d.	20 330	20 580
PCS employés et ouvriers (hors militaires)					20 024	20 313	20 781	20 930	21 233	21 538
Employés et ouvriers de catégorie B					20 292	20 639	n.d.	n.d.	21 482	21 644
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)					21 441	21 992	22 666	22 949	23 141	23 308
Personnel police, prisons	19 360	19 534	19 846	19 942						
Corps d'encadrement et d'application de la Police					21 441	21 991	22 665	22 946	23 138	23 305
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	23 402	23 674	23 937	24 032	25 045	25 212	26 051	26 049	26 173	26 365
dont gardiens de la paix					19 218	19 577	20 147	20 366	20 605	20 778
dont gardiens et surveillants	18 388	18 347	18 526	18 461						
Employés hors police	18 648	19 035	19 397	19 546						
Personnel de service	16 064	17 536	18 038	18 636						
Sous-officiers subalternes	18 444	18 791	19 033	19 356	19 195	19 331	n.d.	n.d.	19 867	20 001
Employés et ouvriers de catégorie C					18 415	18 508	n.d.	n.d.	19 382	19 691
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)					19 207	19 318	19 663	19 727	20 069	20 443
Adjoints administratifs et adjoints techniques					19 106	19 293	19 610	19 679	19 982	20 347
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					20 203	20 314	20 727	20 940	21 403	21 815
Militaires du rang	15 672	16 056	16 958	17 245	16 694	16 859	n.d.	n.d.	17 999	18 141
dont caporaux-chefs	16 640	16 989	17 727	18 020	17 482	17 559	n.d.	n.d.	18 550	18 489
dont caporaux et soldats	15 082	15 370	16 341	16 617	16 116	16 353	n.d.	n.d.	17 519	17 806
Ouvriers	16 796	17 535	18 217	18 968						
Ouvriers d'État	24 063	25 025	25 615	26 443	26 967	27 386	27 923	28 171	28 539	29 473

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Classement PCS pour les militaires : cadres = officiers, professions intermédiaires = sous-officiers, employés = militaires du rang ; pour les civils, PCS-INSEE.

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les A+ sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(5) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (exemple : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers...

(6) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(7) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : corps de techniciens.

(10) Depuis 2010, cette catégorie inclut les majors.

1.2 TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MENSUEL, EN EUROS CONSTANTS 2015

Tableau 2 - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres des catégories A et A+	3 070	3 109	3 052	3 097	3 005	2 958	n.d.	n.d.	2 916	2 921
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)					3 013	2 962	2 936	2 924	2 918	2 919
Cadres de catégorie A+(¹)					4 165	4 197	n.d.	n.d.	4 186	4 198
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)					4 140	4 162	4 173	4 167	4 145	4 163
Encadrement et direction(²)	5 515	5 537	5 417	5 438	4 157	4 143	4 147	4 166	4 130	4 148
dont directeurs d'administration centrale	6 302	6 386	5 995	5 988	5 786	5 721	5 884	5 789	5 744	5 797
dont chefs de service d'administration centrale	5 529	5 623	5 486	5 497	5 317	5 259	5 241	5 251	5 211	5 249
dont sous-directeurs d'administration centrale	4 972	4 956	4 817	4 796	4 741	4 641	4 586	4 575	4 555	4 542
dont sous-préfets		4 180	4 060	4 139	4 062	4 015	3 995	3 991	4 002	4 013
dont commissaires de police		3 624	3 651	3 639	3 649	3 646	3 646	3 672	3 709	3 729
dont administrateurs	4 028	4 099	4 060	4 013						
dont administrateurs et assimilés					3 910	3 847	3 710	3 710	3 694	3 738
Magistrats de l'ordre judiciaire	3 898	3 898	3 827	3 884						
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)					4 397	4 326	4 298	4 268	4 246	4 246
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)										4 009
Officiers généraux	5 702	5 854	5 646	5 779	5 706	5 662	n.d.	n.d.	5 553	n.d.
Cadres de catégorie A (hors A+)					2 889	2 862	n.d.	n.d.	2 832	2 839
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)					2 892	2 862	2 846	2 836	2 832	2 834
Attachés, inspecteurs	2 919	2 904	2 863	2 864	2 666	2 619	2 562	2 552	2 555	2 562
dont attachés et inspecteurs principaux					3 293	3 224	3 116	3 094	3 090	3 094
Ingénieurs des grands corps	3 928	3 980	3 944	4 033						
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)					2 775	2 732	2 734	2 723	2 749	2 767
Officiers (sauf officiers généraux)	2 789	2 908	2 792	2 868	2 892	2 861	n.d.	n.d.	2 831	2 881
dont officiers supérieurs	3 514	3 691	3 542	3 571	3 525	3 547	n.d.	n.d.	3 464	3 490
dont officiers subalternes	2 354	2 416	2 339	2 440	2 528	2 485	n.d.	n.d.	2 413	2 453
Professeurs certifiés et agrégés										2 783
Autres enseignants de catégorie A										3 111
Commandants de police		2 858	2 863	2 940	3 497	3 378	3 385	3 352	3 440	3 438
Autres cadres de catégorie A(⁶)					3 325	3 452			3 373	3 376
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)					3 359	3 457	3 431	3 391	3 373	3 376

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 2 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS professions intermédiaires	2 000	2 021	1 988	2 009	2 399	2 385			2 380	2 389
PCS professions intermédiaires (hors militaires)					2 430	2 419	2 414	2 410	2 415	2 425
Professions intermédiaires de catégorie A					2 564	2 548	2 546	2 539	2 543	2 552
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)										2 552
Professeurs des écoles										2 512
Professeurs de lycée professionnel										2 717
Professeurs de collège d'enseignement général										3 330
Autres enseignants										3 157
Police (capitaines et lieutenants)	2 580	2 614	2 615	2 687	2 694	2 701	2 732	2 728	2 737	2 754
Professions intermédiaires de catégorie B					2 111	2 094			2 079	2 081
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)					2 089	2 079	2 066	2 059	2 057	2 062
Greffiers										1 953
Instituteurs										2 338
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾					2 044	2 058	2 060	2 055	2 057	2 065
dont secrétaires administratifs					2 047	2 041	2 060	2 058	2 054	2 064
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 140	2 136	2 112	2 110						
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	1 867	1 877	1 858	1 904						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	2 246	2 270	2 246	2 302	2 322	2 310	2 312	2 326	2 330	2 337
Professions intermédiaires police nationale	1 864	1 874	1 854	1 900						
Professions intermédiaires techniques	2 155	2 161	2 114	2 139						
Sous-officiers	1 900	1 929	1 888	1 916						
Sous-officiers supérieurs	2 224	2 284	2 209	2 226	2 159	2 126			2 120	2 118
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B					2 137	2 090	2 049	2 038	2 021	2 018
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)										2 018

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 2 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS employés et ouvriers	1 634	1 661	1 668	1 714	1 694	1 676			1 695	1 715
PCS employés et ouvriers (hors militaires)					1 762	1 750	1 756	1 754	1 770	1 795
Employés et ouvriers de catégorie B					1 785	1 778			1 791	1 804
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)					1 887	1 895	1 916	1 923	1 929	1 942
Personnel police, prisons	1 806	1 796	1 774	1 781						
Corps d'encadrement et d'application de la Police					1 887	1 895	1 916	1 923	1 929	1 942
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	2 183	2 176	2 140	2 147	2 204	2 172	2 202	2 183	2 182	2 197
dont gardiens de la paix					1 691	1 687	1 703	1 706	1 718	1 731
dont gardiens et surveillants	1 715	1 686	1 656	1 649						
Employés hors police	1 740	1 750	1 734	1 746						
Personnel de service	1 499	1 612	1 613	1 665						
Sous-officiers subalternes	1 721	1 727	1 702	1 729	1 689	1 666			1 656	1 667
Employés et ouvriers de catégorie C					1 620	1 595			1 616	1 641
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)					1 690	1 665	1 662	1 653	1 673	1 704
Adjoints administratifs et adjoints techniques					1 681	1 662	1 657	1 649	1 666	1 696
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					1 778	1 750	1 752	1 754	1 784	1 818
Militaires du rang	1 462	1 476	1 516	1 540	1 469	1 453			1 501	1 512
dont caporaux-chefs	1 552	1 562	1 585	1 610	1 538	1 513			1 546	1 541
dont caporaux et soldats	1 407	1 413	1 461	1 484	1 418	1 409			1 461	1 484
Ouvriers	1 567	1 612	1 629	1 694						
Ouvriers d'État	2 245	2 300	2 290	2 362	2 373	2 360	2 360	2 360	2 379	2 456

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Classement PCS pour les militaires : cadres = officiers, professions intermédiaires = sous-officiers, employés = militaires du rang ; pour les civils, PCS-INSEE.

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les A+ sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(5) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (exemple : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers...

(6) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(7) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : corps de techniciens.

(10) Depuis 2010, cette catégorie inclut les majors.

2. ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES DE 2006 À 2015

Toutes les rémunérations imposables autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, soit les primes, les indemnités diverses et les rémunérations d'activités diverses, perçues par un agent au cours de l'année sont cumulées en un montant unique désigné sous le terme « primes ».

2.1 PRIMES BRUTES ANNUELLES, EN EUROS COURANTS

Tableau 3 - Évolution des primes brutes annuelles moyennes, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres des catégories A et A+	14 386	15 074	15 495	16 151	20 231	11 108			11 576	11 629
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)					9 143	10 020	10 147	10 237	10 293	10 313
Cadres de catégorie A+(¹)					18 504	25 689			30 528	30 995
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)					18 085	25 264	28 978	30 396	30 099	30 624
Encadrement et direction(²)	35 512	35 498	36 534	36 869	40 160	42 101	42 015	43 296	41 634	41 622
dont directeurs d'administration centrale	67 344	68 331	70 654	75 250	87 062	90 357	91 767	86 043	86 962	87 722
dont chefs de service d'administration centrale	51 828	53 034	56 798	58 510	65 843	67 986	67 438	68 291	67 579	67 198
dont sous-directeurs d'administration centrale	45 873	47 786	51 692	53 111	58 182	59 349	58 294	56 020	55 203	54 926
dont sous-préfets		22 609	25 348	28 474	39 282	40 695	41 584	42 140	42 736	42 010
dont commissaires de police		22 081	21 295	22 682	27 787	30 507	31 024	31 842	31 904	31 952
dont administrateurs	23 100	23 194	25 132	26 173						
dont administrateurs et assimilés					41 070	41 109	41 224	41 932	41 820	42 412
Magistrats de l'ordre judiciaire	20 502	20 990	21 448	21 826						
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)					28 897	29 897	30 047	30 517	30 513	30 935
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)										8 366
Officiers généraux	34 845	38 232	41 997	33 261	43 750	42 902			45 138	n.d.
Cadres de catégorie A (hors A+)					9 404	9 982			10 324	10 390
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)					8 175	8 749	8 776	8 813	8 895	8 932
Attachés, inspecteurs	11 695	11 935	12 096	12 806	14 438	14 774	14 430	14 587	14 933	15 207
dont attachés et inspecteurs principaux					19 891	20 669	18 918	18 947	19 187	19 124
Ingénieurs des grands corps	23 125	21 723	22 021	23 433						
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)					21 043	22 703	23 009	23 088	23 915	24 127
Officiers (sauf officiers généraux)	16 902	18 671	19 052	19 155	21 890	21 682			24 548	25 546
dont officiers supérieurs	22 938	24 231	25 187	24 955	28 180	28 058			31 627	32 055
dont officiers subalternes	13 280	15 169	15 336	15 618	18 279	18 185			19 871	20 856
Professeurs certifiés et agrégés										5 774
Autres enseignants de catégorie A										3 435
Commandants de police		12 819	12 205	12 787	18 856	18 785	19 249	19 395	19 860	19 790
Autres cadres de catégorie A(⁶)					11 778	14 155			15 538	15 491
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)					11 921	14 135	15 076	15 635	15 538	15 491

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 3 (suite) - Évolution des primes brutes annuelles moyennes, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS professions intermédiaires	6 268	7 288	7 527	7 904	5 178	5 418			5 712	5 709
PCS professions intermédiaires (hors militaires)					4 155	4 373	4 386	4 345	4 494	4 522
Professions intermédiaires de catégorie A					2 655	2 823	2 775	2 705	2 888	2 933
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)										2 933
Professeurs des écoles										1 828
Professeurs de lycée professionnel										5 719
Professeurs de collège d'enseignement général										4 045
Autres enseignants										3 593
Police (capitaines et lieutenants)	11 221	11 815	11 173	11 663	14 273	14 890	15 176	15 853	16 641	16 893
Professions intermédiaires de catégorie B					9 565	10 035			10 917	10 992
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)					7 966	8 435	8 619	8 807	8 972	9 063
Greffiers										6 156
Instituteurs										2 789
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾					8 456	9 056	9 186	9 299	9 412	9 492
dont secrétaires administratifs					8 576	9 286	9 241	9 278	9 400	9 427
Professions intermédiaires administratives, hors police	4 948	5 240	5 456	5 745						
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	9 278	9 427	8 716	9 349						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	8 749	9 026	8 343	9 654	11 126	11 198	11 022	11 036	11 184	11 180
Professions intermédiaires police nationale	9 282	9 430	8 720	9 346						
Professions intermédiaires techniques	6 272	6 574	6 883	7 323						
Sous-officiers	7 284	8 820	9 508	9 808						
Sous-officiers supérieurs	9 710	11 134	11 866	12 135	13 047	13 434			14 708	14 843
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B					8 259	8 268	8 423	8 563	8 664	8 678
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)										8 678

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 3 (suite) - Évolution des primes brutes annuelles moyennes, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS employés et ouvriers	3 426	4 063	4 332	4 541	7 881	8 210			8 811	8 991
PCS employés et ouvriers (hors militaires)					8 016	8 395	8 497	8 563	8 726	8 788
Employés et ouvriers de catégorie B					10 187	10 595			10 797	10 965
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)					11 393	11 827	11 878	11 835	11 856	11 910
Personnel police, prisons	7 729	7 622	7 392	7 512						
Corps d'encadrement et d'application de la Police					11 395	11 829	11 881	11 838	11 859	11 910
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	8 610	8 733	8 332	8 517	12 731	13 058	13 061	13 057	13 123	13 158
dont gardiens de la paix					10 572	10 908	11 003	10 825	10 804	10 880
dont gardiens et surveillants	7 517	7 304	7 089	7 148						
Employés hors police	3 646	3 891	3 988	4 194						
Personnel de service	1 824	4 483	4 653	4 645						
Sous-officiers subalternes	5 940	7 508	8 135	8 401	9 036	9 404			9 765	10 032
Employés et ouvriers de catégorie C					6 118	6 368			7 220	7 377
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)					6 165	6 444	6 546	6 658	6 872	6 899
Adjoints administratifs et adjoints techniques					5 518	5 819	5 859	5 962	6 122	6 148
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					9 733	9 543	9 818	9 602	10 110	10 038
Militaires du rang	3 676	5 273	5 084	5 105	6 015	6 213			7 922	8 360
dont caporaux-chefs	4 078	5 619	5 596	5 646	6 479	6 676			8 611	9 059
dont caporaux et soldats	3 431	5 020	4 673	4 665	5 674	5 878			7 320	7 686
Ouvriers	16 811	17 384	18 317	19 451						
Ouvriers d'État	5 345	5 406	5 824	6 322	7 144	7 010	6 874	6 938	7 006	6 830

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Classement PCS pour les militaires : cadres = officiers, professions intermédiaires = sous-officiers, employés = militaires du rang ; pour les civils, PCS-INSEE.

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les A+ sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(5) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (exemple : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers...

(6) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(7) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : corps de techniciens.

(10) Depuis 2010, cette catégorie inclut les majors.

2.2 PRIMES BRUTES MENSUELLES, EN EUROS CONSTANTS 2015

Tableau 4 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres des catégories A et A+	1 342	1 386	1 385	1 443	1 780	957			965	969
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)					804	863	858	858	858	859
Cadres de catégorie A+(¹)					1 628	2 214			2 545	2 583
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)					1 591	2 177	2 449	2 547	2 509	2 552
Encadrement et direction(²)	3 313	3 263	3 266	3 293	3 534	3 628	3 551	3 628	3 471	3 468
dont directeurs d'administration centrale	6 282	6 281	6 317	6 722	7 660	7 786	7 756	7 209	7 250	7 310
dont chefs de service d'administration centrale	4 835	4 875	5 078	5 227	5 793	5 858	5 700	5 722	5 634	5 600
dont sous-directeurs d'administration centrale	4 279	4 392	4 621	4 744	5 119	5 114	4 927	4 694	4 602	4 577
dont sous-préfets		2 078	2 266	2 544	3 456	3 507	3 515	3 531	3 563	3 501
dont commissaires de police		2 030	1 904	2 026	2 445	2 629	2 622	2 668	2 660	2 663
dont administrateurs	2 155	2 132	2 247	2 338						
dont administrateurs et assimilés					3 614	3 542	3 484	3 513	3 486	3 534
Magistrats de l'ordre judiciaire	1 913	1 929	1 918	1 950						
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)					2 543	2 576	2 539	2 557	2 544	2 578
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)										697
Officiers généraux	3 251	3 514	3 755	2 971	3 849	3 697			3 763	n.d.
Cadres de catégorie A (hors A+)					827	860			861	866
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)					719	754	742	738	742	744
Attachés, inspecteurs	1 091	1 097	1 081	1 144	1 270	1 273	1 220	1 222	1 245	1 267
dont attachés et inspecteurs principaux					1 750	1 781	1 599	1 587	1 600	1 594
Ingénieurs des grands corps	2 157	1 997	1 969	2 093						
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)					1 852	1 956	1 945	1 934	1 994	2 011
Officiers (sauf officiers généraux)	1 577	1 716	1 703	1 711	1 926	1 868			2 046	2 129
dont officiers supérieurs	2 140	2 227	2 252	2 229	2 479	2 418			2 637	2 671
dont officiers subalternes	1 239	1 394	1 371	1 395	1 608	1 567			1 657	1 738
Professeurs certifiés et agrégés										481
Autres enseignants de catégorie A										286
Commandants de police		1 178	1 091	1 142	1 659	1 619	1 627	1 625	1 656	1 649
Autres cadres de catégorie A(⁶)					1 036	1 220			1 295	1 291
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)					1 049	1 218	1 274	1 310	1 295	1 291

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 4 (suite) - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS professions intermédiaires	585	670	673	706	456	467			476	476
PCS professions intermédiaires (hors militaires)					366	377	371	364	375	377
Professions intermédiaires de catégorie A					234	243	235	227	241	244
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)										244
Professeurs des écoles										152
Professeurs de lycée professionnel										477
Professeurs de collège d'enseignement général										337
Autres enseignants										299
Police (capitaines et lieutenants)	1 047	1 086	999	1 042	1 256	1 283	1 283	1 328	1 387	1 408
Professions intermédiaires de catégorie B					842	865			910	916
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)					701	727	728	738	748	755
Greffiers										513
Instituteurs										232
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾					744	780	776	779	785	791
dont secrétaires administratifs					755	800	781	777	784	786
Professions intermédiaires administratives, hors police	462	482	488	513						
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	866	867	779	835						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	816	830	746	862	979	965	932	925	932	932
Professions intermédiaires police nationale	866	867	780	835						
Professions intermédiaires techniques	585	604	615	654						
Sous-officiers	680	811	850	876						
Sous-officiers supérieurs	906	1 023	1 061	1 084	1 148	1 158			1 226	1 237
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B					727	712	712	717	722	723
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)										723

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 4 (suite) - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS employés et ouvriers	320	373	387	406	693	707			735	749
PCS employés et ouvriers (hors militaires)					705	723	718	717	727	732
Employés et ouvriers de catégorie B					896	913			900	914
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)					1 002	1 019	1 004	992	988	992
Personnel police, prisons	721	701	661	671						
Corps d'encadrement et d'application de la Police					1 003	1 019	1 004	992	989	993
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	803	803	745	761	1 120	1 125	1 104	1 094	1 094	1 097
dont gardiens de la paix					930	940	930	907	901	907
dont gardiens et surveillants	701	671	634	639						
Employés hors police	340	358	357	375						
Personnel de service	170	412	416	415						
Sous-officiers subalternes	554	690	727	750	795	810			814	836
Employés et ouvriers de catégorie C					538	549			602	615
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)					542	555	553	558	573	575
Adjoints administratifs et adjoints techniques					486	501	495	500	510	512
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					856	822	830	805	843	837
Militaires du rang	343	485	455	456	529	535			660	697
dont caporaux-chefs	380	516	500	504	570	575			718	755
dont caporaux et soldats	320	461	418	417	499	506			610	640
Ouvriers	1 568	1 598	1 638	1 738						
Ouvriers d'État	499	497	521	565	629	604	581	581	584	569

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Classement PCS pour les militaires : cadres = officiers, professions intermédiaires = sous-officiers, employés = militaires du rang ; pour les civils, PCS-INSEE.

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les A+ sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(5) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (exemple : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers...

(6) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(7) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : corps de techniciens.

(10) Depuis 2010, cette catégorie inclut les majors.

3. ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2006 À 2015

Le salaire net correspond à la somme du traitement brut de base (indiciaire), de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités de laquelle est retranché le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS (hors cotisation « mutuelle »).

3.1 SALAIRE NET ANNUEL, EN EUROS COURANTS

Tableau 5 - Évolution du salaire net annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres des catégories A et A+	41 205	42 324	43 045	44 076	38 213	39 074			39 649	39 619
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)					37 287	38 119	38 394	38 477	38 483	38 385
Cadres de catégorie A+(¹)					57 126	64 643			69 634	69 990
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)					56 501	63 912	67 930	69 322	68 844	69 312
Encadrement et direction(²)	82 456	83 395	84 636	85 213	76 624	78 917	79 443	80 948	79 079	79 049
dont directeurs d'administration centrale	119 472	122 196	122 306	126 375	135 941	139 345	143 040	136 776	137 068	138 092
dont chefs de service d'administration centrale	98 094	101 079	104 592	106 671	112 109	114 288	114 284	115 203	114 392	113 921
dont sous-directeurs d'administration centrale	87 751	89 995	93 576	94 805	99 336	100 200	99 339	97 445	96 432	95 811
dont sous-préfets		58 958	61 260	64 562	74 995	76 453	77 535	78 111	78 757	78 035
dont commissaires de police		52 326	54 134	55 474	59 144	62 177	63 128	64 256	64 607	64 635
dont administrateurs	57 424	58 628	61 492	62 020						
dont administrateurs et assimilés					75 669	75 724	74 938	75 720	75 492	76 282
Magistrats de l'ordre judiciaire	54 150	55 091	55 834	56 726						
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)					68 634	69 611	70 095	70 421	70 230	70 432
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)										47 718
Officiers généraux	88 324	89 918	92 308	85 817	94 927	94 774			96 508	n.d.
Cadres de catégorie A (hors A+)					36 322	37 098			37 668	37 676
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)					35 207	35 969	36 245	36 299	36 338	36 283
Attachés, inspecteurs	36 783	37 265	38 006	38 675	38 610	38 924	38 419	38 578	38 933	39 150
dont attachés et inspecteurs principaux					49 615	50 242	48 110	48 079	48 271	48 126
Ingénieurs des grands corps	56 722	56 366	57 296	59 483						
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)					45 862	47 460	48 171	48 254	49 276	49 521
Officiers (sauf officiers généraux)	42 964	44 659	44 257	44 988	47 966	47 819			50 891	52 106
dont officiers supérieurs	56 173	57 794	57 808	57 730	60 557	61 067			64 325	64 715
dont officiers subalternes	35 035	36 384	36 049	37 219	40 736	40 553			42 025	43 147
Professeurs certifiés et agrégés										32 969
Autres enseignants de catégorie A										34 071
Commandants de police		37 046	38 344	39 734	49 484	48 789	49 361	49 534	50 790	50 479
Autres cadres de catégorie A(⁶)					42 395	46 492			47 606	47 453
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)					42 844	46 517	47 604	47 868	47 606	47 453

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 5 (suite) - Évolution du salaire net annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS professions intermédiaires	24 191	25 122	25 586	26 149	27 759	28 253			28 958	28 947
PCS professions intermédiaires (hors militaires)					27 152	27 676	28 003	28 039	28 234	28 262
Professions intermédiaires de catégorie A					27 157	27 611			28 135	28 161
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)										28 161
Professeurs des écoles										26 815
Professeurs de lycée professionnel										32 256
Professeurs de collège d'enseignement général										36 348
Autres enseignants										34 293
Police (capitaines et lieutenants)	32 821	33 997	35 073	36 320	37 982	39 044	39 888	40 526	41 214	41 438
Professions intermédiaires de catégorie B					28 806	29 395			30 477	30 444
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)					27 140	27 847	28 188	28 373	28 512	28 553
Greffiers										24 900
Instituteurs										25 775
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾					27 113	28 141	28 580	28 732	28 866	28 926
dont secrétaires administratifs					27 367	28 308	28 757	28 864	28 952	28 980
Professions intermédiaires administratives, hors police	23 733	24 217	24 823	25 067						
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	24 767	25 233	25 669	26 780						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	27 495	28 277	28 937	30 722	31 460	31 824	31 975	32 219	32 323	32 232
Professions intermédiaires police nationale	24 747	25 208	25 640	26 743						
Professions intermédiaires techniques	25 194	25 810	26 193	26 852						
Sous-officiers	25 438	25 993	26 343	26 872						
Sous-officiers supérieurs	30 857	31 587	31 747	32 127	32 438	32 683			34 305	34 220
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B					27 924	27 953	28 027	28 205	28 177	28 079
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)										28 079

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 5 (suite) - Évolution du salaire net annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS employés et ouvriers	18 155	18 963	19 724	20 351	23 169	23 539			24 686	24 942
PCS employés et ouvriers (hors militaires)					23 935	24 443	24 841	24 940	25 248	25 446
Employés et ouvriers de catégorie B					25 900	26 414			27 143	27 312
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)					27 791	28 559	29 063	29 143	29 248	29 312
Personnel police, prisons	22 893	22 913	23 723	23 985						
Corps d'encadrement et d'application de la Police					27 793	28 560	29 064	29 143	29 248	29 309
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	26 687	27 019	27 823	28 183	32 217	32 217	32 786	32 679	32 707	32 754
dont gardiens de la paix					25 283	25 819	26 297	26 202	26 360	26 465
dont gardiens et surveillants	21 979	21 737	22 400	22 465						
Employés hors police	19 033	19 550	19 998	20 296						
Personnel de service	15 512	19 130	19 715	20 171						
Sous-officiers subalternes	22 436	22 821	23 195	23 696	24 093	24 340			25 091	25 335
Employés et ouvriers de catégorie C					21 045	21 286			22 695	22 984
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)					21 775	22 059	22 371	22 464	22 845	23 081
Adjoints administratifs et adjoints techniques					21 157	21 542	21 781	21 869	22 189	22 426
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					25 388	25 248	25 753	25 571	26 289	26 433
Militaires du rang	17 690	18 368	18 868	19 138	19 457	19 710			22 392	22 784
dont caporaux-chefs	19 110	19 677	20 166	20 484	20 687	20 867			23 620	23 839
dont caporaux et soldats	16 824	17 405	17 828	18 046	18 555	18 873			21 319	21 767
Ouvriers	16 811	17 384	18 317	19 451						
Ouvriers d'État	24 894	25 747	26 600	27 723	28 837	28 981	29 205	29 325	29 569	30 032

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Classement PCS pour les militaires : cadres = officiers, professions intermédiaires = sous-officiers, employés = militaires du rang ; pour les civils, PCS-INSEE.

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les A+ sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(5) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (exemple : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers...

(6) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(7) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : corps de techniciens.

(10) Depuis 2010, cette catégorie inclut les majors.

3.2 SALAIRE NET MENSUEL, EN EUROS CONSTANTS 2015

Tableau 6 - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cadres des catégories A et A+	3 844	3 890	3 848	3 937	3 362	3 367			3 305	3 302
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)					3 281	3 285	3 245	3 224	3 208	3 199
Cadres de catégorie A+(¹)					5 026	5 570			5 805	5 833
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)					4 971	5 507	5 741	5 808	5 739	5 776
Encadrement et direction(²)	7 692	7 666	7 567	7 612	6 742	6 800	6 714	6 782	6 593	6 587
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	11 145	11 232	10 935	11 289	11 961	12 007	12 089	11 460	11 427	11 508
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	9 151	9 291	9 351	9 529	9 864	9 848	9 659	9 652	9 536	9 493
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	8 186	8 272	8 366	8 469	8 740	8 634	8 396	8 165	8 039	7 984
<i>dont sous-préfets</i>		5 419	5 477	5 767	6 599	6 588	6 553	6 545	6 566	6 503
<i>dont commissaires de police</i>		4 810	4 840	4 955	5 204	5 358	5 335	5 384	5 386	5 386
<i>dont administrateurs</i>	5 357	5 389	5 498	5 540						
<i>dont administrateurs et assimilés</i>					6 658	6 525	6 334	6 344	6 294	6 357
Magistrats de l'ordre judiciaire	5 051	5 064	4 992	5 067						
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)					6 039	5 998	5 924	5 900	5 855	5 869
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)										3 977
Officiers généraux	8 239	8 265	8 253	7 666	8 352	8 167			8 046	n.d.
Cadres de catégorie A (hors A+)					3 196	3 197			3 140	3 140
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)					3 098	3 099	3 063	3 041	3 029	3 024
Attachés, inspecteurs	3 431	3 425	3 398	3 455	3 397	3 354	3 247	3 232	3 246	3 262
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>					4 366	4 329	4 066	4 028	4 024	4 011
Ingénieurs des grands corps	5 291	5 181	5 122	5 313						
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)					4 035	4 090	4 071	4 043	4 108	4 127
Officiers (sauf officiers généraux)	4 008	4 105	3 957	4 019	4 220	4 120			4 243	4 342
<i>dont officiers supérieurs</i>	5 240	5 312	5 168	5 157	5 328	5 262			5 363	5 393
<i>dont officiers subalternes</i>	3 268	3 344	3 223	3 325	3 584	3 494			3 503	3 596
Professeurs certifiés et agrégés										2 747
Autres enseignants de catégorie A										2 839
Commandants de police		3 405	3 428	3 549	4 354	4 204	4 172	4 150	4 234	4 207
Autres cadres de catégorie A(⁶)					3 730	4 006			3 969	3 954
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)					3 770	4 008	4 023	4 011	3 969	3 954

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 6 (suite) - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS professions intermédiaires	2 257	2 309	2 287	2 336	2 442	2 435			2 414	2 412
PCS professions intermédiaires (hors militaires)					2 389	2 385	2 367	2 349	2 354	2 355
Professions intermédiaires de catégorie A					2 389	2 379			2 346	2 347
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)										2 347
Professeurs des écoles										2 235
Professeurs de lycée professionnel										2 688
Professeurs de collège d'enseignement général										3 029
Autres enseignants										2 858
Police (capitaines et lieutenants)	3 062	3 125	3 136	3 244	3 342	3 364	3 371	3 396	3 436	3 453
Professions intermédiaires de catégorie B					2 535	2 533			2 541	2 537
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)					2 388	2 400	2 382	2 377	2 377	2 379
Greffiers										2 075
Instituteurs										2 148
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾					2 386	2 425	2 415	2 407	2 406	2 410
dont secrétaires administratifs					2 408	2 439	2 430	2 418	2 414	2 415
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 214	2 226	2 219	2 239						
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 310	2 319	2 295	2 392						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	2 565	2 599	2 587	2 744	2 768	2 742	2 702	2 699	2 695	2 686
Professions intermédiaires police nationale	2 309	2 317	2 292	2 389						
Professions intermédiaires techniques	2 350	2 372	2 342	2 399						
Sous-officiers	2 373	2 389	2 355	2 400						
Sous-officiers supérieurs	2 879	2 903	2 838	2 870	2 854	2 816			2 860	2 852
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B					2 457	2 409	2 369	2 363	2 349	2 340
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)										2 340

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Notes en fin de tableau.

Tableau 6 (suite) - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2015, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2006 à 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2015)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PCS employés et ouvriers	1 694	1 743	1 763	1 818	2 039	2 028			2 058	2 078
PCS employés et ouvriers (hors militaires)					2 106	2 106	2 099	2 090	2 105	2 120
Employés et ouvriers de catégorie B					2 279	2 276			2 263	2 276
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)					2 445	2 461	2 456	2 442	2 438	2 443
Personnel police, prisons	2 136	2 106	2 121	2 143						
Corps d'encadrement et d'application de la Police					2 445	2 461	2 456	2 442	2 438	2 442
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	2 490	2 484	2 487	2 518	2 835	2 776	2 771	2 738	2 727	2 729
dont gardiens de la paix					2 225	2 225	2 223	2 195	2 198	2 205
dont gardiens et surveillants	2 050	1 998	2 003	2 007						
Employés hors police	1 776	1 797	1 788	1 813						
Personnel de service	1 447	1 758	1 763	1 802						
Sous-officiers subalternes	2 093	2 098	2 074	2 117	2 120	2 097			2 092	2 111
Employés et ouvriers de catégorie C					1 852	1 834			1 892	1 915
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)					1 916	1 901	1 891	1 882	1 905	1 923
Adjoints administratifs et adjoints techniques					1 862	1 856	1 841	1 832	1 850	1 869
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					2 234	2 176	2 177	2 142	2 192	2 203
Militaires du rang	1 650	1 688	1 687	1 710	1 712	1 698			1 867	1 899
dont caporaux-chefs	1 783	1 809	1 803	1 830	1 820	1 798			1 969	1 987
dont caporaux et soldats	1 569	1 600	1 594	1 612	1 633	1 626			1 777	1 814
Ouvriers	1 568	1 598	1 638	1 738						
Ouvriers d'État	2 322	2 367	2 378	2 476	2 537	2 497	2 468	2 457	2 465	2 503

Facteurs de conversion en euros constants 2015	1,1194	1,1030	1,0728	1,0719	1,0558	1,0340	1,0141	1,0054	1,0004	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires (hors volontaires) des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

Classement PCS pour les militaires : cadres = officiers, professions intermédiaires = sous-officiers, employés = militaires du rang ; pour les civils, PCS-INSEE.

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les A+ sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(5) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (exemple : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers...

(6) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(7) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : corps de techniciens.

(10) Depuis 2010, cette catégorie inclut les majors.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
AOPER	Indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Association professionnelle nationale de militaires
ARD	Agence de reconversion de la défense
ARE	Allocation de retour à l'emploi
AVFT	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

B

BAC	Baccalauréat
BAT	Brevet d'aptitude technique
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BEPC	Brevet d'études du 1 ^{er} cycle
BIT	Bureau international du travail

C

CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CEMAT	Chef d'état-major de l'armée de terre
CEMM	Chef d'état-major de la marine
CESU	Chèque emploi service universel
CEVIPOF	Centre d'études de la vie politique française
CFM	Conseil de la fonction militaire
CFT	Commandement des forces terrestres
CGA	Contrôle général des armées
CICoS	Centre interarmées de coordination du soutien
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLNAS	Concession de logement par nécessité absolue de service
CMPF	Centre militaire de formation professionnelle
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
COM	Collectivité d'Outre-mer
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CPCO	Centre de planification et de conduite des opérations
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSFM	Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG	Cotisation sociale généralisée
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie
CTIC	Centre de traitement de l'indemnisation du chômage

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DCSSA	Direction centrale du service de santé des armées
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DICoD	Délégation à l'information et à la communication de la défense

DIRISI	Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DOM	Département d'Outre-mer
DPSP	Direction de la protection et de la sécurité de la défense
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM	Direction du renseignement militaire

E

ELOCA	Établissement logistique du commissariat des armées
EMA	État-major des armées
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EOGN	École des officiers de gendarmerie nationale
ESM	École spéciale militaire
ESPT	État de stress post-traumatique
ESR	Engagement à servir dans la réserve
ETPT	Équivalent temps plein travaillé (<i>cf. définition p. 19</i>)
ETP	Équivalent temps plein (<i>cf. définition p. 19</i>)
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

F

FGE	Fichier général de l'État
FOT	Force opérationnelle terrestre
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat (<i>cf. définition p. 115</i>)

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HDV	Harcèlement, discrimination et violence
HIA	Hôpital d'instruction des armées

I

IAC	Indemnité d'absence cumulée
IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
IJAT	Indemnité journalière d'absence temporaire
ILA	<i>Individual Leave Allowance</i>
I2M	Indicateur de mesure du moral
IMOMA	Indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs
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
ISAPB	Indemnité de sujétions d'absence du port-base
ISC	Indemnité pour services en campagne
ISSA	Indemnité spéciale de services aériens
ISSE	Indemnité de sujétions de service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police
ITAOPC	Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires

ITB-GI-M Indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires (*cf. définition p. 108*)

J

JAO Journée d'activité opérationnelle
 JDC Journée défense et citoyenneté
 JPO Journée de préparation opérationnelle

L

LOLF Loi organique relative aux lois de finances
 LOUVOIS Logiciel unique à vocation interarmées de la solde
 LPM Loi de programmation militaire

M

MAA Mutuelle de l'armée de l'air
 MAP Mission d'aide au pilotage
 MCD Mission de courte durée
 MDR Militaire du rang
 MNM Mutuelle nationale militaire
 MRO Mission reconversion des officiers

N

NAS Nécessité absolue de service
 NBI Nouvelle bonification indiciaire
 n.c. Non communiqué
 n.d. Non disponible
 NES Nouvel espace statutaire
 n.s. Non significatif

O

OED Observatoire économique de la défense
 OIA Organisme interarmées
 ONU Organisation des nations unies
 OPEX Opération extérieure
 OPINT Opération intérieure
 OSC Officier sous contrat
 OTAN Organisation du traité de l'Atlantique Nord
 OTIAD Organisation territoriale interarmées de défense

P

PACP Plan d'amélioration de la condition du personnel
 PACS Pacte civil de solidarité
 PAGRE Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
 PAGS Pension afférente au grade supérieur
 PCP Permission complémentaire planifiée (*cf. définition p. 53*)
 PCS Professions et catégories socioprofessionnelles
 PDS Pacte de sécurité
 PF Promotion fonctionnelle
 PHT Prime de haute technicité
 PLAT Plan de lutte anti-terroriste
 PLIC Plan de lutte contre l'immigration clandestine
 PME Petites et moyennes entreprises
 PMEA Plafond ministériel des emplois autorisés (*cf. définition p. 19*)
 PMID Pécule modulable d'incitation au départ

PN	Personnel navigant
PPCR	Parcours professionnels, carrières, rémunérations
PSAD	Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile

Q

QMF	Quartier-maître et matelot de la flotte
QSR	Qualité du service rendu

R

RAE	Recensement des agents de l'État
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RJD	[<i>Pension militaire de</i>] retraite à jouissance différée
RJI	[<i>Pension militaire de</i>] retraite à jouissance immédiate
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place (<i>cf. définition p. 108</i>)
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail

S

SAE	Statistiques annuelles des établissements
SAR	<i>Search and Rescue</i>
SCA	Service du commissariat des armées
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SEA	Service des essences des armées
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIC	Système d'information et de communication
SID	Service d'infrastructure de la défense
SIMu	Service interarmées des munitions
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SMPT	Salaires moyen par tête (<i>cf. définition p. 108</i>)
SNI	Société nationale immobilière
SOG	Sous-officier de gendarmerie
SSA	Service de santé des armées

T

TAM	Terre, air et marine
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires (<i>cf. définition p. 53</i>)

U

UC	Unité de consommation
----	-----------------------

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
-----	---------------------------------------

RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DES ARMÉES

www.defense.gouv.fr (onglet « Vous et la défense »)

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

www.ladocumentationfrancaise.fr

