



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

————— 12^e RAPPORT —————

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

NOVEMBRE 2018

12^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PREAMBULE

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission « *d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire [...]. Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations*¹ ».

Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité² ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 3 septembre 2018.

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 partie **statistique**, appelée **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 2017** pour la présente revue. La revue annuelle met également en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2018**. Toutefois, 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 2016 et les années antérieures**.

5. La revue annuelle 2018 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans le 10^e rapport portant sur *la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population* et dans le 11^e rapport portant sur *la fonction militaire dans la société française*. Le tableau de suivi de l'ensemble des recommandations émises depuis 2007 est accessible sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

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

² Cf. annexe 2, composition du HCECM.

En 2017, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 14 746 €. Elles recouvrent pour l'essentiel 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 en 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° Les années **2015 et 2016**, marquées par les **attentats terroristes de masse** perpétrés sur le territoire français, ont été des **années de rupture** par rapport aux années précédentes : la hausse des moyens humains et budgétaires des forces armées a succédé à des années de baisse. **L'année 2017 s'inscrit dans cette dynamique d'augmentation des moyens consacrés par l'État aux forces armées.**

Les effectifs militaires du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) ont augmenté de près de 3 800 ETPT par rapport à 2016 pour atteindre **305 126 ETPT, l'effort étant plus important dans la gendarmerie (+ 2,6 %)** que dans les armées (+ 0,6 %). Sur le périmètre des armées, la loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025, promulguée le 13 juillet 2018, prévoit de conforter cette hausse des effectifs (+ 6 000 ETPT), 75 % des augmentations étant toutefois planifiées à partir de 2023.

En 2017, les forces armées ont connu **d'importants flux d'entrées** (32 424 militaires recrutés en 2017, volume légèrement en retrait par rapport à 2016, mais supérieur à celui observé entre 2007 et 2015), et font face à des **flux de sorties au plus haut depuis 2012** (21 606 militaires ont quitté le service actif en 2017, soit 1 200 de plus qu'en 2016), les départs étant d'un volume plus important qu'escompté, en particulier parmi les sous-officiers formés et les militaires du rang en période probatoire. Des **baisses de sélectivité au recrutement** sont toutefois **ponctuellement observées** dans certaines catégories ou spécialités. Elles révèlent des **problèmes, certes d'attractivité, mais surtout de fidélisation.**

L'importance des flux d'entrées et de sorties, elle-même rendue possible par la **part élevée des contractuels** dans les forces armées (52,7 % des militaires servent sous contrat et ils sont 65,7 % hors gendarmerie), permet au total d'obtenir, conformément à l'**impératif de jeunesse des forces armées, un âge moyen de 33,1 ans** dans les armées et de **36,6 ans** dans la gendarmerie tandis qu'il s'élève à 43,7 ans dans la fonction publique de l'État en 2016.

2° **L'activité opérationnelle** sur les théâtres extérieurs et sur le territoire national est restée à un **haut niveau en 2017 :**

- 7 700 militaires des armées ont été déployés, en moyenne et par mois, en **opérations extérieures**. Cet effectif est important même s'il se situe dans la moyenne basse des huit dernières années ;
- le volume moyen déployé en **opérations intérieures** est de 10 000 militaires, soit près de quatre fois le volume déployé avant 2015 ;
- **près de 51 000 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en dehors de leur garnison** d'affectation tandis que les **gendarmes mobiles ont été absents** de leur domicile, en moyenne, **176 jours dans l'année** ;
- enfin, le **nombre moyen de jours d'activité des réservistes opérationnels a augmenté** pour atteindre, en moyenne, **34 jours** d'activité annuelle, 49 jours pour les seuls sous-officiers de réserve de l'armée de terre. Ce taux d'activité est le plus élevé depuis 2012.

Comme en 2016, le **commandement a veillé à ce que l'intensité de l'activité ne pèse pas de façon excessive sur les temps de récupération**, même si certaines formations rattachées semblent être exposées à des tensions particulières, comme le service des essences des armées où les militaires n'ont pris en moyenne que 36 jours de permissions sur les 45 auxquels ils ont droit.

3° Le Haut Comité relève que plusieurs mesures adoptées ou mises en œuvre en 2017 ont conforté **la condition militaire :**

- **la valeur du point d'indice a augmenté**, pour l'ensemble des agents publics, de 0,6 % à compter du 1^{er} février 2017, après une hausse similaire le 1^{er} juillet 2016 ;
- les **premières mesures de la transposition du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations »**, dit « PPCR » et visant notamment à « *une restructuration des grilles de rémunération des fonctionnaires, afin de mieux reconnaître leurs qualifications et de leur garantir des carrières plus valorisantes* », prévues en 2017, ont été mises en œuvre en

2017, notamment celles relatives au transfert primes-points. Si elles n'ont pas eu d'incidence directe sur le montant net de la rémunération, elles ne seront pas sans effet sur le montant des pensions militaires de retraite ;

- dans la continuité du plan d'amélioration de la condition du personnel de 2016, la ministre des armées a lancé un ambitieux **plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires** le 31 octobre 2017. Ce « **plan famille** » doté de près de 530 M€ jusqu'en 2025 est une réponse concrète aux fragilités identifiées par le Haut Comité en prenant en compte leurs caractères multidimensionnels. Le Haut Comité avait fortement insisté en 2016 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* ». **Les mesures définies dans le « plan famille » sont de nature à améliorer significativement** certains aspects des conditions de vie des militaires, comme l'accentuation des efforts en matière d'accueil de jeunes enfants, l'augmentation du parc de logement « défense » ou le développement d'une offre gratuite d'accès Wi-Fi à l'Internet dans toutes les implantations du ministère des armées.

Le succès du « **plan famille** » dépendra de la **qualité du suivi** de son déploiement, de sa **mise en œuvre effective** dans les **délais escomptés** mais également de la **qualité de l'information** délivrée aux bénéficiaires comme de la **bonne articulation** entre les **échelons centraux** et les **acteurs locaux**.

4° Dans cette revue annuelle, le **Haut Comité rend compte des évolutions des trois indicateurs principaux de suivi des rémunérations** : la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), le salaire moyen par tête (SMPT) et l'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) ont **évolué positivement**. **Pour la première fois**, l'ITB-GI a été calculé sur la **population militaire des armées** et celle de la **gendarmerie**.

Le Haut Comité souligne que ces **indicateurs permettront l'évaluation, dans la durée, des évolutions catégorielles** et constitueront un **outil utile à l'orientation de la politique des rémunérations**. Pour éviter toute lecture biaisée, le Haut Comité insiste sur la nécessité d'analyser l'évolution de ces indicateurs selon une **approche pluriannuelle**.

5° Il convient cependant de souligner la **persistance de plusieurs facteurs de fragilité** :

- les **dysfonctionnements du calculateur LOUVOIS** sont certes maîtrisés mais la **défiance des militaires des armées vis-à-vis des processus de la solde** persiste. Les **avancées du développement de l'outil Source Solde**, appelé à remplacer progressivement LOUVOIS à partir de 2019, **ne doivent pas occulter le fait que LOUVOIS continuera à être utilisé au moins jusqu'en 2021**³ ;
- comme pour l'ensemble de la fonction publique, les effets **de la transposition aux militaires du protocole PPCR ont été décalés d'un an** pour les mesures applicables à partir du 1^{er} janvier 2018. Ce décalage a été mal compris par certains militaires qui y ont vu, à tort, une nouvelle entorse à la garantie, posée par le législateur à l'article L4123-1 du code de la défense, de transposition aux militaires, avec effet simultané, des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État. Le Haut Comité souligne **l'importance d'anticiper et d'accompagner les mesures de transposition pour ne pas affaiblir la confiance que les militaires doivent avoir dans l'administration militaire et les textes qui les régissent** ;
- **le taux de mobilité géographique a baissé de 0,5 point** pour s'établir à 11,7 % en 2017 mais **les durées moyennes de préavis avant mutation ne se sont pas améliorées**, ce qui a notamment conduit le ministère des armées à fixer des objectifs ambitieux d'augmentation de ces délais dans le « plan famille » dont les premiers résultats positifs doivent pouvoir être constatés dès 2018 ;
- la question de **l'habillement**, qui pourrait paraître accessoire, **continue à peser sur la vie quotidienne des militaires**, la fragilité des processus conduisant à des ruptures

³ Il faut noter qu'en gendarmerie, l'année 2019 sera celle du passage à Agorha Solde.

- d'approvisionnement y compris pour des effets de service courant ou des tenues de cérémonie ;
- l'année 2017 a été celle de la mise en œuvre effective des mesures décidées en 2015 et 2016 en matière de **dialogue interne**.
Installé le 5 janvier 2017, **le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) rénové** est désormais composé de 42 membres qui se consacrent à temps plein à la concertation pour une durée de deux ans, prolongeable une fois.
Parallèlement, **12 associations professionnelles nationales de militaires (APNM)** ont vu leur capacité juridique reconnue. Si, à la fin du premier semestre 2018, 4 d'entre elles étaient reconnues représentatives d'au moins une force armée ou formation rattachée, **aucune n'a encore atteint les seuils de représentativité exigés pour siéger au CSFM**.
L'affirmation d'APNM représentatives accédant au CSFM est un enjeu important. Le Haut Comité souligne que l'émergence des APNM doit se faire dans le respect d'un **droit d'association professionnelle adapté à l'état militaire** et doit **proscrire toute intervention** de ces associations **en dehors du champ** que le législateur leur a assigné ;
 - le **taux de féminisation a continué de progresser** pour atteindre **16,3 %** des effectifs. Ce taux global masque des **situations contrastées** selon la force armée (le service de santé des armées est féminisé à 59,7 %), la catégorie de grade (les femmes représentent 8,9 % des militaires du rang de l'armée de terre) ou la spécialité. En revanche, **le taux de féminisation des militaires du rang s'érode encore** pour s'établir à **12,7 % en 2017** ;
 - enfin, **l'agence de reconversion de la défense (ARD) a poursuivi son indispensable action au profit des militaires et des conjoints** mais elle se heurte à la difficile captation de ceux qui quittent le service actif : bien que les départs aient atteint un haut niveau en 2017, le nombre de militaires ayant eu recours aux prestations de l'ARD a encore baissé pour la troisième année consécutive. L'ARD a toutefois contribué à **l'amélioration du taux d'accès à l'emploi** (60 % un an après le départ) et à la **diminution significative du nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage** (- 7 %).

6° Les évolutions de l'année 2017 rappellent que les **singularités de l'état militaire forment une structure des ressources humaines particulière**, reposant sur des forces jeunes, des flux spécifiques et des dispositifs de formation et de reconversion adaptés. **Le Haut Comité souligne la nécessité de cette prise en compte pour garantir des forces armées efficaces et disponibles** prêtes à « *assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation* ». **Les travaux sur la politique de rémunération des militaires et les réflexions sur l'évolution du régime des pensions militaires de retraite doivent impérativement en tenir compte.**

7° La présente revue statistique constitue la seconde partie du 12^e rapport annuel du Haut Comité dont la partie thématique a abordé, en juin 2018, « *la vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation* ». Le 13^e rapport annuel devrait aborder le thème de la protection santé, du soutien et de l'accompagnement des malades et des blessés.

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 des armées.....	19
1.1.2 Gendarmerie nationale	20
1.1.3 Synthèse des évolutions d'effectifs.....	20
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.....	25
1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE.....	26
1.5.1 Âge moyen.....	26
1.5.2 Ancienneté moyenne de service	27
1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités	27
1.6 FÉMINISATION	28
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS	29
2 RÉSERVES	30
2.1 RÉSERVES ET GARDE NATIONALE	30
2.2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	31
3 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES.....	33
4 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE.....	34
5 MESURE DU MORAL.....	34

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES.....	37
--	-----------

1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES.....	37
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN	37
1.2 NORMES DES DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES	38
1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPÉRATIONS INTÉRIEURES	39
1.4 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON	41

2	SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES.....	42
2.1	DÉCÈS	42
2.2	BLESSURES PHYSIQUES	43
2.3	BLESSURES PSYCHIQUES	43
3	RECONNAISSANCE DE LA NATION	45
3.1	ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE.....	45
3.2	RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX	46
3.3	MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE	47
4	TEMPS DE SERVICE.....	47
4.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	47
4.2	MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES	48
4.2.1	Dispositifs.....	48
4.2.2	Données disponibles	49
4.2.3	Permissions dans les forces armées.....	51
4.2.4	Absences du service	52
4.3	COMPARAISONS.....	53
4.3.1	Comparaisons avec la société civile	53
4.3.2	Comparaisons internationales	54
PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES		57
1	RECRUTEMENT	57
1.1	RECRUTEMENT EXTERNE	58
1.1.1	Volume de recrutement au sein de la société civile	58
1.1.2	Nombre de candidats au recrutement par voie externe.....	61
1.1.3	Sélectivité du recrutement par voie externe.....	63
1.1.4	Comparaisons avec les fonctionnaires civils de l'État	66
1.2	RECRUTEMENT INTERNE	69
1.2.1	Officiers.....	70
1.2.2	Sous-officiers	71
1.2.3	Comparaisons	72
2	DURÉE MOYENNE DU PREMIER CONTRAT.....	73
3	AVANCEMENT.....	73
4	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....	75
4.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE.....	75
4.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique	75
4.1.2	Comparaisons	78
4.2	PRÉAVIS DE MUTATION.....	79
4.2.1	Évolutions globales sur 10 ans.....	79
4.2.2	Analyse selon les armées et services en 2016 et 2017	81
4.2.3	Analyse par catégorie hiérarchique	83
4.3	RYTHME DES MUTATIONS	84
4.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE.....	85

5	CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE.....	86
5.1	CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE.....	86
5.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES.....	87
6	DÉPARTS DU SERVICE ACTIF	88
6.1	DÉPARTS EN 2017.....	88
6.1.1	Départs spontanés.....	89
6.1.2	Départs aidés.....	91
6.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	93
6.2.1	Valorisation des compétences.....	94
6.2.2	Prestations de reconversion.....	96
6.2.3	Congés de reconversion.....	96
6.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	97
6.2.5	Reclassement dans le secteur privé.....	97
6.2.6	La mission de reconversion des officiers.....	98
6.2.7	Chômage indemnisé des anciens militaires.....	98
7	RISQUES PSYCHOSOCIAUX	99
7.1	SUIVI DES SUICIDES.....	99
7.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES.....	100
7.3	AGRESSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES.....	102
7.4	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES.....	102
7.5	COMPARAISONS.....	102
7.5.1	Données relatives à certains agents de la société civile.....	102
7.5.2	Données relatives aux armées étrangères.....	103
PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS		105
1	ANALYSES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	105
1.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	105
1.1.1	La rémunération des militaires.....	105
1.1.2	Les indicateurs d'évolution des rémunérations.....	106
1.2	FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2017.....	107
1.3	ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2017.....	109
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.....	112
1.4.3	L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires.....	112
1.5	SOLDE ANNUELLE MOYENNE.....	113
1.5.1	Les éléments de la solde annuelle.....	113
1.5.2	Ventilation de la solde brute.....	114
1.5.3	Distribution des soldes nettes.....	115
1.5.4	La garantie individuelle du pouvoir d'achat.....	116
1.5.5	Les soldes nettes par sexe.....	117

1.6	RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT.....	117
1.6.1	L'indice de traitement brut-grille indiciaire.....	118
1.6.2	Ventilation des traitements	118
1.7	REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE.....	118
1.7.1	Analyse globale.....	119
1.7.2	Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État	120
1.7.3	Comparaison avec les agents du secteur privé.....	122
2	PENSION ET RETRAITE.....	123
2.1	PENSION MILITAIRE DE RETRAITE	124
2.1.1	Conditions d'ouverture du droit à pension	124
2.1.2	Calcul de la pension militaire de retraite	124
2.1.3	Les départs définitifs de militaires du service actif en 2017.....	125
2.1.4	Les bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2017	127
2.2	RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE	129
PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE		131
1	HABILLEMENT	131
2	ALIMENTATION	132
3	HÉBERGEMENT	133
3.1	HÉBERGEMENT AU MINISTÈRE DES ARMÉES	133
3.2	HÉBERGEMENT DANS LA GENDARMERIE	135
4	ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL.....	135
4.1	SITUATION MATRIMONIALE	135
4.2	LOGEMENT FAMILIAL.....	137
4.2.1	Le logement au ministère des armées.....	137
4.2.2	Le logement au sein de la gendarmerie.....	139
5	ACTION SOCIALE.....	140
5.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	140
5.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS	141
5.2.1	Soutien à la vie professionnelle	141
5.2.2	Soutien à la vie personnelle et familiale	142
5.2.3	Vacances et loisirs	143
5.2.4	Endettement et surendettement	143
6	CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	144
7	AUMÔNIERS MILITAIRES.....	145
PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES.....		147
SUIVI DES RECOMMANDATIONS		153
ANNEXES.....		159
GLOSSAIRE		195

RÉSUMÉ

Avertissement méthodologique

Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2017. Dans certaines comparaisons avec la fonction publique ou la société française dans son ensemble, l'analyse porte sur des données antérieures par indisponibilité de données plus récentes. En raison de l'hétérogénéité des systèmes d'information des ressources humaines et des changements de méthode de traitement 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.

1 - ÉTAT DES LIEUX

Composition et répartition des effectifs

Les effectifs militaires du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie représentaient 305 126 équivalents temps plein travaillé (ETPT) fin 2017, soit une hausse de 1,3 % par rapport à 2016. Depuis la décision prise en 2015 de mettre un terme à plus de 50 ans de diminution continue des effectifs, ces derniers ont augmenté de 5 959 ETPT.

Les hausses ont bénéficié tant aux effectifs des armées (+ 0,6 %) qu'à ceux de la gendarmerie nationale (+ 2,6 %).

Liens au service

52,7 % des militaires servent sous contrat, soit 2 points de plus qu'en 2015. Ils sont 65,7 % au ministère des armées. Par comparaison, en 2016 (dernières données disponibles), seuls 18,7 % des agents de l'État n'étaient pas titulaires : les militaires sont les agents de l'État dont le lien au service est le plus précaire, situation justifiée par l'impératif de jeunesse qui s'impose aux forces appelées à combattre, le cas échéant. Il existe cependant de fortes disparités entre forces armées bien que la part des contractuels soit en hausse dans chacune d'entre elles : ils représentent 74,3 % des militaires de l'armée de terre, 62,3 % dans la marine, 55,4 % dans l'armée de l'air et 25,8 % dans la gendarmerie.

Âge et ancienneté de service

La remontée des effectifs et la poursuite des mesures de dépyramidage ont continué à rajeunir la fonction militaire. L'âge moyen des militaires est de 34,2 ans alors que celui des agents civils de la fonction publique de l'État poursuit sa hausse pour atteindre, en 2016, 43,7 ans. L'âge moyen dans les armées et services est de 33,1 ans en 2017 et de 36,6 ans dans la gendarmerie.

L'ancienneté moyenne de service est quant à elle remontée à 12,1 ans (+ 6 mois) dans les armées et services tandis qu'elle s'est infléchie à 15,1 ans dans la gendarmerie (- 2 mois environ).

Féminisation

La féminisation de la fonction militaire continue à progresser : en 2017, 16,3 % des militaires sont des femmes contre 16 % en 2016. Malgré une hausse généralisée, le taux de féminisation reste marqué par des différences selon les forces armées : il s'élève à 10,1 % dans l'armée de terre, 14,4 % dans la marine, 22,6 % dans l'armée de l'air, 18,1 % dans la gendarmerie, 30 % au sein du service du commissariat des armées et 59,7 % dans le service de santé des armées. Le taux de féminisation des militaires du rang est de 12,7 %, en baisse continue quoique lente depuis 2005.

Réserve opérationnelle⁴

La création de la garde nationale⁵ en 2016 a eu un effet positif sur la montée en puissance de la réserve opérationnelle. Fin 2017, on comptait 66 159 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), soit 4 249 de plus qu'en 2016. Le taux de

⁴ 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).

⁵ Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016.

féménisation des réservistes atteint 20,1 %. Depuis 2015, les effectifs de la réserve ont augmenté de 21,7 %.

Prolongeant une tendance observable depuis 2012, l'activité des réservistes a continué à s'intensifier en atteignant, en moyenne, 34 journées d'activité par an. Cette hausse s'explique, notamment, par la participation accrue des réservistes aux missions de protection du territoire national et de sécurité intérieure.

Les sous-officiers de réserve dans les forces armées sont les plus sollicités, le taux moyen d'activité annuelle étant compris entre 39 jours dans la marine et 49 jours dans l'armée de terre.

Perception des armées

Les forces armées et les hôpitaux sont les institutions bénéficiant du plus haut niveau de confiance parmi les Français, malgré un tassement en 2017. 75 % des Français leur font confiance ou très confiance selon le sondage récurrent du CEVIPOF.

Mesure du moral

Les indicateurs de mesure du moral (I2M) en 2017 rendent compte d'un moral plutôt bon, les relations humaines, l'intérêt et l'utilité des missions étant perçus très positivement. L'insatisfaction se concentre encore sur le logement, l'hébergement, les moyens matériels et humains disponibles pour les missions et les parcours professionnels.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles

L'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX) s'est un peu infléchie en 2017 par rapport aux années précédentes : l'effectif moyen mensuel déployé en OPEX est de 7 678 militaires, chiffre le plus bas depuis 2012. L'activité hors métropole est toutefois restée à un haut niveau : 5,9 % des effectifs militaires relevant du ministère des armées étaient ainsi en mission hors du territoire métropolitain en 2017.

L'engagement des forces armées (hors gendarmerie) en opérations intérieures (OPINT) s'est légèrement tassé en 2017 en restant à un niveau élevé : l'effectif moyen engagé dans les missions de protection du territoire s'est établi à 10 009 militaires après avoir atteint le pic historique de 10 973 en 2016 (par contraste, il atteignait 2 446 en 2014).

L'activité opérationnelle se traduit par de nombreuses absences du lieu d'affectation : en 2017, 50 689 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors garnison, dont 21 020 plus de 150 jours, tandis que les gendarmes mobiles ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 176 jours dans l'année.

Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques

En 2017, 4 militaires des armées, directions et services sont morts en opérations extérieures, dont 2 par armes à feu ou engins explosifs. 29 y ont été blessés. En mission intérieure, 4 militaires sont décédés en 2017 dont 1 gendarme.

1 926 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions : ce volume est important, malgré un léger repli par rapport à 2016 (- 3 %).

En 2017, le service de santé des armées a suivi 196 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 a diminué : sur la période 2015-2017, les militaires bénéficient de 23 % du contingent annuel de Croix de chevalier de la Légion d'honneur et de 29 % de celui de Croix de chevalier de l'ordre national du Mérite.

3 643 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des OPEX ont été attribuées par le chef d'état-major des armées.

25 052 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées en 2017, dont 56 % 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 Haut Comité recommande depuis plusieurs années que les armées se dotent d'outils de suivi.

En 2017, on observe une relative stabilité du nombre moyen de jours de permission pris dans l'année, hors temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires (TAOPM), avec cependant une nette amélioration au sein du service de santé (39,5 jours en 2017, soit 4,3 jours de plus qu'en 2016) mais une détérioration au sein du service des essences (36 jours en 2017, soit 5 jours de moins qu'en 2016). Le nombre moyen de jours s'est établi à 40 dans l'armée de terre, 38 dans la marine, 41,2 dans l'armée de l'air et 41,7 dans la gendarmerie mobile.

3 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement externe

En 2017, les armées et la gendarmerie ont continué à recruter très fortement quoique à un niveau légèrement inférieur à celui de 2016. 32 424 militaires ont ainsi été recrutés au sein de la société civile en 2017 contre 34 523 en 2016 et 25 811 en 2015. Le recrutement s'est notamment tassé dans l'armée de terre (- 9 %) et la gendarmerie (- 12 %) tandis qu'il a augmenté de 36 % dans l'armée de l'air.

Après une forte hausse en 2015 et 2016, le nombre de candidats au recrutement a diminué, notamment dans la gendarmerie et pour les emplois de militaire du rang.

La sélectivité du recrutement a poursuivi son fléchissement. La sélectivité pour les emplois d'officier s'élève à 16,5 candidats pour un emploi en 2017 (18,2 en 2016) tandis que la sélectivité pour les emplois de sous-officier a baissé à 2,6 dans les armées (contre 3,3 en 2016) et à 3,4 pour les sous-officiers de gendarmerie contre 4,8 en 2016 (6,9 en 2015). La sélectivité pour les emplois de militaire du rang est globalement stable en 2016 et 2017 (1,6 en 2017, soit - 0,1 point par rapport à 2016) mais en retrait de 0,6 point par rapport à 2015, sans atteindre encore les seuils bas du début des années 2000.

Recrutement interne

L'importance de la promotion interne au sein de la fonction militaire reste un marqueur fort. Le taux global de recrutement interne des officiers et sous-officiers dans les armées s'établit à 41,8 % en 2017. En 2016, dernière année de comparaison possible, il était supérieur de 26,7 points à celui de la fonction publique de l'État.

Dans les armées, en 2017, 35,1 % des recrutements totaux d'officiers ont été réalisés par la voie interne. Dans la gendarmerie, 83 % des officiers recrutés sont issus de son vivier interne.

43,2 % des sous-officiers des armées recrutés en 2017 l'ont été parmi les militaires du rang : ce taux est en diminution de 13,7 points par rapport à 2016.

Dans la gendarmerie, 41,9 % des sous-officiers ont été recrutés en 2017 parmi les gendarmes adjoints volontaires.

Mobilité géographique

Le taux annuel de mutation avec changement de résidence a diminué en 2017 pour atteindre 11,7 % parmi les militaires des armées et de la gendarmerie. L'approche par catégorie de grade confirme les traditionnelles disparités : le taux de mobilité géographique s'élève à 19,9 % pour les officiers (- 0,9 point par rapport à 2016), 12,8 % pour les sous-officiers (- 0,1 point par rapport à 2016) et 5,5 % pour les militaires du rang (- 1 point). Par comparaison, le taux de changement de zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'Etat entre 2014 et 2015 était de 7,3 %.

En 2017, les durées de préavis de mutation se sont dégradées par rapport à 2016 : 59 % des mutations en métropole ont été prononcées administrativement moins de 3 mois avant la mutation effective (+ 4 points par rapport à 2016), la part des mutations dont le préavis est inférieur à 1 mois atteignant 30 %, niveau jamais atteint ces 10 dernières années. La part des mutations avec un préavis de plus de 6 mois est de 10 % (- 5 points par rapport à 2016).

Le taux de célibat géographique est toujours apprécié à partir de données collectées à l'occasion d'enquêtes ponctuelles et son évaluation reste donc fragile. Il s'échelonne entre 5,1 % (SEA) et près de 20 % (gendarmerie) selon la force armée concernée et connaît aussi de fortes disparités en fonction de la catégorie de grade ou du lieu d'affectation (par exemple 23 % des marins affectés en Île-de-France seraient célibataires géographiques).

Concertation et dialogue interne

La rénovation de la concertation prévue par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la loi de programmation militaire (LPM) 2014-2019 s'est traduite par l'installation du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) rénové le 5 janvier 2017. Le CSFM est désormais composé de 42 concertants à temps plein et de 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires.

Les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) se sont développées : 12 associations, unions ou fédérations jouissent de la capacité juridique. 4 d'entre elles (APNAir, APNM Commissariat, France Armement, APRODEF) étaient reconnues représentatives d'au moins une force armée ou formation rattachée à la fin du premier semestre 2018 sans atteindre encore les critères leur permettant de siéger au CSFM.

En application de l'article L4124-1 du code de la défense, une représentation du conseil supérieur de la fonction militaire s'est exprimée le 26 avril 2017 et le 10 avril 2018 devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Départs du service actif

Le nombre de départs de militaires des forces armées (hors volontaires) continue sa hausse en 2017 : 21 606 militaires ont quitté le service actif contre 20 428 en 2016.

Les aides au départ mises en place par la LPM 2014-2019 pour accompagner les restructurations n'ont plus qu'un rôle mineur dans ces volumes puisqu'elles n'ont concerné que 567 militaires, soit 2,6 % des départs.

Le nombre de militaires ayant eu recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense (ARD) a baissé pour la troisième année consécutive pour atteindre 12 271 militaires (- 4,7 % par rapport à 2016).

Le taux de captation des départs dits « utiles » s'établit à 67 % mais il n'est que de 63 % parmi les militaires du rang.

Le suivi par cohorte instauré par l'ARD en 2017 permet de relever que 5 964 militaires des armées inscrits en 2016 auprès de l'agence ont accédé à l'emploi dans l'année suivant leur départ. Le taux d'accès à l'emploi est de 60 %.

Le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage s'est infléchi à 12 194 allocataires (- 6,6 % par rapport à 2016) pour un montant atteignant 121,9 M€, en diminution de 4,5 % par rapport à l'année précédente. 86 % des indemnisés sont d'anciens militaires du rang alors qu'ils ne représentent, en 2017, que 64 % des départs définitifs.

Risques psychosociaux

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 10,1 pour 100 000 militaires, en baisse significative par rapport à 2016 (- 6,7 points), taux inférieur à celui observable 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 pour la deuxième année consécutive pour s'établir à 70 cas (- 39%). Dans 83 % des cas, il s'agit de violences présumées à l'encontre de militaires féminins.

4 - RÉMUNERATIONS ET PENSIONS

Évolution de la rémunération en 2017

Pour tous les agents publics, après une hausse de 0,6 % de la valeur du point d'indice le 1^{er} juillet 2016, une seconde hausse équivalente a eu lieu le 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'a eu lieu depuis.

Pour les militaires, la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté de 3,4 %, en euros constants, entre 2016 et 2017.

Le salaire moyen par tête (SMPT) a augmenté de 1,9 % en euros constants.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) a, quant à lui, progressé en moyenne de 3,78 % dans les armées et de 2,56 % dans la gendarmerie, poussé notamment par la revalorisation du point d'indice, la mise en œuvre de mesures de transfert primes/points prévues dans le protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) et un certain nombre de mesures catégorielles. Au sein de la fonction publique civile de l'État, l'ITB-GI a augmenté de 2,64 %, essentiellement en raison de la revalorisation du point d'indice et de la mise en œuvre des premières mesures du protocole PPCR.

En 2017 et en euros courants, la solde nette annuelle moyenne (hors NBI et mutuelle) d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à 31 790 € contre 30 640 € en 2016 (+ 1,9 % en euros courants).

La solde mensuelle nette moyenne est de 2 601 € tandis que la solde mensuelle nette médiane s'élève à 2 291 €.

Revenu individuel moyen au sein des couples

L'étude de la période 2010-2015 confirme la persistance d'un décalage entre le revenu individuel annuel moyen d'un conjoint de militaire et celui d'un conjoint d'un autre ménage.

Le revenu individuel moyen d'un conjoint d'officier est inférieur de 38,8 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie A, celui d'un conjoint de sous-officier de 32,3 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie B et celui d'un conjoint de militaire du rang de 10,7 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie C.

Pensions

En 2017, 59 % des militaires des armées ayant quitté le service actif (55 % en 2015) sont partis sans pension militaire de retraite. C'est le cas de 76 % des militaires du rang, 31 % des sous-officiers et 21 % des officiers.

En gendarmerie, seuls 16 % de partants quittent l'institution sans pension militaire de retraite, soit 4 % des officiers et 17 % des sous-officiers.

5 - ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

Habillement

L'accès aux effets d'habillement reste une question difficile dans les armées. Après une amélioration nette en 2016, la situation s'est légèrement dégradée en 2017, les taux de rupture de stocks repartant à la hausse et alimentant l'insatisfaction des militaires.

Alimentation

Les textes et les pratiques des forces armées sont disparates en matière de prise en charge des frais d'alimentation. Malgré une politique volontariste des armées pour harmoniser les tarifs dans les cercles-mess, la situation ne permet pas d'assurer l'équité de traitement des militaires, notamment dans les implantations interarmées.

Environnement personnel et familial

En 2017, 40,6 % des militaires sont célibataires, 36,6 % sont mariés, 13,6 % sont pacsés, 4,5 % vivent en concubinage, 3,5 % sont divorcés, 1 % sont séparés et 0,2 % sont veufs.

55 % des militaires vivent en couple en 2016. La part des militaires célibataires et pacsés augmente de façon continue depuis 2012.

Logement

La politique d'aide au logement du ministère de la défense vise, d'une part, à compenser la mobilité exigée des militaires et, d'autre part, à répondre à une préoccupation sociale au profit des revenus modestes. Elle se traduit par une importante offre de logements locatifs.

Le parc utile de logements comprend, en 2017, 36 165 logements dont 5 207 sont situés outre-mer ou à l'étranger. 56 % des demandes de logement ont été satisfaites, le taux montant à 70 % pour les militaires affectés en Île-de-France.

La politique du logement en gendarmerie repose essentiellement sur les logements concédés par nécessité absolue de service aux officiers et sous-officiers de gendarmerie. Pour la mettre en œuvre, la gendarmerie dispose d'un parc utile de 75 316 logements en métropole et outre-mer.

Action sociale

Le volume de crédits affectés à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales, s'élève à 131,4 M€, soit une hausse de 3,9 M€. Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2017, d'environ 363 € par agent.

Aumôniers militaires

Les aumôniers militaires assurent, au sein des forces armées, le soutien culturel et moral du personnel. Les quatre aumôniers en chef sont placés pour emploi auprès du chef d'état-major des armées. Fin 2017, il y avait 196 aumôniers : 114 du culte catholique, 37 du culte musulman, 32 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 2017, le PMEA défense, militaires et civils, est de 273 280 ETPT, il était de 270 510 ETPT en 2016 et de 268 471 en 2015.

Les **forces armées et formations rattachées (FAFR)** : 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 des armées

Les effectifs du ministère des armées sont en hausse depuis les décisions prises après les attentats de l'année 2015.

En effet, si la loi du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 prévoyait une réduction initiale 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, dans un premier temps, atténué de 18 750 ETP cette trajectoire. Après les attentats de novembre 2015, une nouvelle modification a été apportée. Le 6 avril 2016, le Président de la République a décidé, en conseil de défense et de sécurité nationale, « 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 les réductions prévues d'effectifs.

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

À la suite de la revue stratégique de défense et de sécurité nationale publiée le 13 octobre 2017, la loi n° 2018-6078 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 prévoit une augmentation des effectifs du ministère des armées à hauteur de 6 000 ETP sur la durée de la LPM. Une actualisation en 2021 permettra de préciser l'évolution des effectifs pour les années 2024 et 2025 pour atteindre 274 936 ETP (civils et militaires) en 2025 au sein du ministère des armées.

En l'état actuel de la programmation 2019-2025, plus de 75 % de l'augmentation des effectifs auront lieu dans la deuxième partie de la période.

Tableau 1 – Évolution des effectifs du ministère des armées entre 2014 et 2025 (en ETP)

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

LPM 2019-2025 (loi du 13 juillet 2018)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total 2019-2025
	+ 450	+ 300	+ 300	+ 450	+ 1 500	+ 1 500	+ 1 500	+ 6 000

Sources : LPM 2014-2019 et loi d'actualisation de la LPM 2015-2019 ; LPM 2019-2025.

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 équivalents temps plein travaillé (ETPT) en 2015 à 92 293 ETPT en 2016 puis 94 470 en 2017⁸, notamment du fait de la création d'emplois dans le cadre du plan de lutte anti-terroriste⁹ (PLAT), du plan de lutte contre l'immigration clandestine (PLIC)¹⁰ et du pacte de sécurité (PDS)¹¹.

La loi de finances pour 2018 prévoit une poursuite de la hausse des effectifs militaires de la gendarmerie, le plafond des emplois autorisés s'établissant à 95 958 ETPT.

Sur la période 2018-2022, le Président de la République s'est engagé à créer 10 000 emplois pour renforcer les forces de sécurité intérieure dont 2 500 ETP pour la gendarmerie.

1.1.3 Synthèse des évolutions d'effectifs

En conséquence, en 2017, les forces armées et formations rattachées (hors affaires maritimes) comptent 305 126 militaires en ETPT.

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

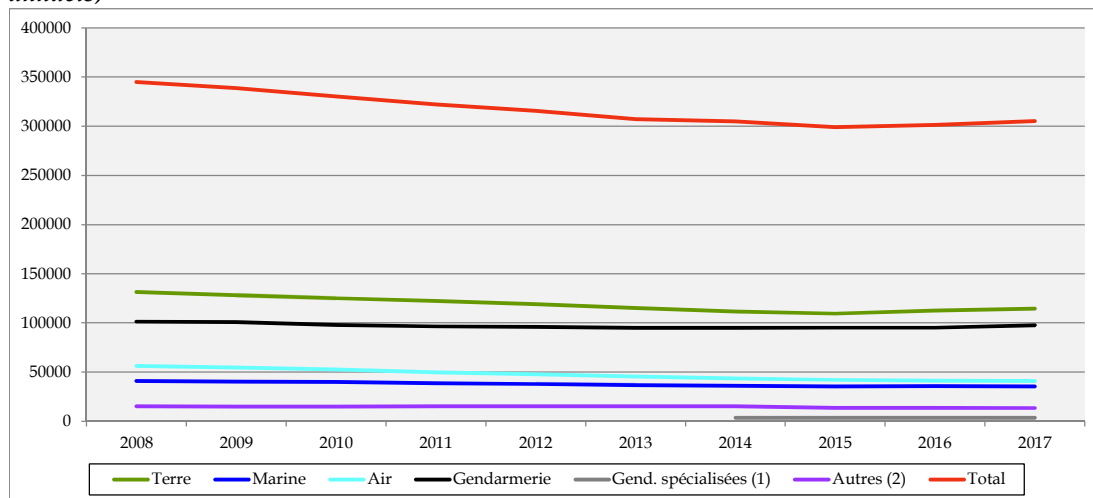
⁸ Rapport annuel de performance 2017, programme 152 « gendarmerie nationale ».

⁹ PLAT 1 : avril 2015 et PLAT 2 : novembre 2015.

¹⁰ Amendement AN n° II-228 du 28 octobre 2015, prévoyant le recrutement de 370 ETP supplémentaires destinés à renforcer les forces de gendarmerie mobile.

¹¹ 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 2008 à 2017 (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.

1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS

1.2.1 Effectifs globaux

En 2017, les 305 126 militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale se répartissent selon le tableau présenté ci-dessous. Ce dernier met en valeur l'importance des corps de sous-officiers au sein de la fonction militaire et justifie le soin apporté au recrutement et à la formation de cette catégorie de personnel.

Tableau 2 – Situation des effectifs militaires en 2017, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total	%
Terre	13 866	38 602	61 579	421	114 468	37,5 %
Marine	4 459	23 230	6 782	856	35 327	11,6 %
Air	6 343	24 193	10 144	105	40 785	13,4 %
Gendarmerie	6 620	77 906	0	13 169	97 695	32,0 %
Gendarmeries spécialisées⁽¹⁾	252	2 550	0	148	3 521	1,1 %
Autres⁽²⁾	7 677	4 686	819	179	13 330	4,4 %
Total	39 217	171 167 ⁽³⁾	79 324	15 418	305 126	
%	12,9 %	55,9 %	26,3 %	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 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.

(3) Parmi les 171 167 sous-officiers, 47 % servent dans la gendarmerie.

En complément des effectifs militaires, le ministère des armées compte 60 383 civils de la défense, soit 22,8 % de ses effectifs totaux. 4 252 civils travaillent au profit de la gendarmerie, soit 4,2 % de ses effectifs.

Sur les périmètres réunis du ministère des armées et de la gendarmerie, le personnel civil représente 17,5 % du personnel employé.

Tableau 3 - Effectifs du personnel civil et taux de civilianisation des forces armées en 2017

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres ⁽¹⁾	Total
Effectifs	7 949	2 624	5 176	4 252	44 634	64 635
Taux	6,5 %	6,9 %	11,3 % ⁽²⁾	4,2 %	77,0 %	17,5 %

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) 11,3 % du personnel de l'armée de l'air est un personnel civil. Elle compte 5 176 personnels civils et 40 785 aviateurs.

1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées¹²

À l'occasion de son 11^e rapport thématique¹³, le Haut Comité a relevé que le nombre de militaires gérés par une force armée ou une formation rattachée mais affectés dans des unités ne relevant pas de son autorité ne fait que croître depuis vingt ans, éloignant certains militaires de leur armée d'appartenance et de leur gestionnaire, notamment dans les domaines de l'administration générale et du soutien commun, des SIC et de la cyberdéfense.

Dans ses 8^e et 9^e rapports thématiques¹⁴, le Haut Comité avait déjà identifié l'éloignement du militaire de son armée d'appartenance comme un facteur de risque pouvant fragiliser la fidélisation et recommandait à cet égard de porter une attention particulière au personnel militaire en service dans les organismes interarmées.

Au 31 décembre 2017, 39 484 militaires (soit 13,8 % des effectifs militaires), dont 9 010 femmes, servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est supérieur à celui constaté en fin d'année 2016 (38 149 soit 13,4 % des effectifs). Dans ces organismes, 19 % du personnel sont des officiers, 53 % des sous-officiers et 28 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 23 %, alors que le taux de féminisation global est de 16,3 %.

12 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et 1,8 % hors métropole.

En métropole, l'armée de terre contribue pour 18 % (20 107) de ses effectifs (17 % en 2016), l'armée de l'air pour 22 % (8 813) de ses effectifs (23 % en 2016) et la marine pour 14 % (4 964) de son personnel militaire (13 % en 2016).

Tableau 4 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2017

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	3 459	9 624	7 024	20 107	18 %
Marine	792	3 653	519	4 964	14 %
Air	1 070	5 017	2 726	8 813	22 %
Gendarmerie	3	26	2	31	n.s. ⁽¹⁾
SSA	50	11	0	61	4 %
SEA	8	1	0	9	
DGA	166	0	0	166	
SCA	353	0	0	353	
Total	5 901	18 332	10 271	34 504	

Sources : 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, hors BSPP.

(1) Non significatif.

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 ».

¹³ HCECM, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 43.

¹⁴ HCECM, *L'administration des militaires*, 2014 ; *Perspectives de la condition militaire*, 2015.

1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

Sur les 834 militaires affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2017, plus de 60 % sont des officiers (503) et près de 40 % sont des sous-officiers (329). Ils étaient 851 en 2016, 807 en 2015 et près de 1 100 entre 2012 et 2014. Il n’y a quasiment pas de militaires du rang. Près de 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 les organisations internationales au 31 décembre 2017

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
UE	56	40	1	97
OTAN	443	288	1	732
ONU	4	1	0	5
Total	503	329	2	834

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

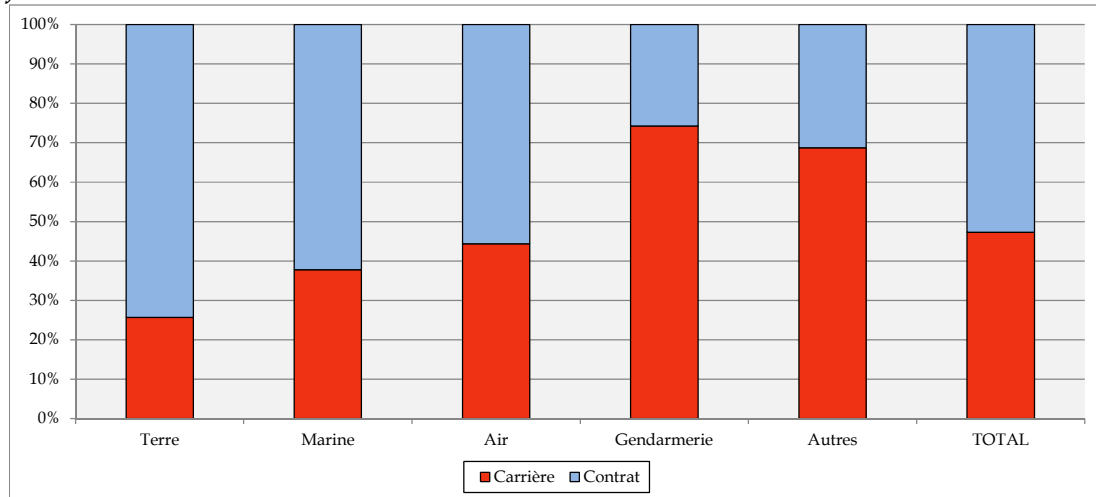
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires).

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 2017, 159 093 militaires des forces armées et formations rattachées servent dans cette situation, ce qui représente 52,7 % de l’ensemble du personnel militaire (51,4 % en 2016, 50,7 % en 2015). Hors gendarmerie, le nombre de militaires sous contrat est, en 2017, de 133 905, soit 65,7 % des effectifs (64,6 % en 2016, 63,5 % en 2015).

Graphique 2 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2017



Sources : Bilan social 2017 du ministère de la défense - ministère de l’intérieur, DGGN.

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

Autres = SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SID, SGA, SCA, SIMu, DICOd, DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

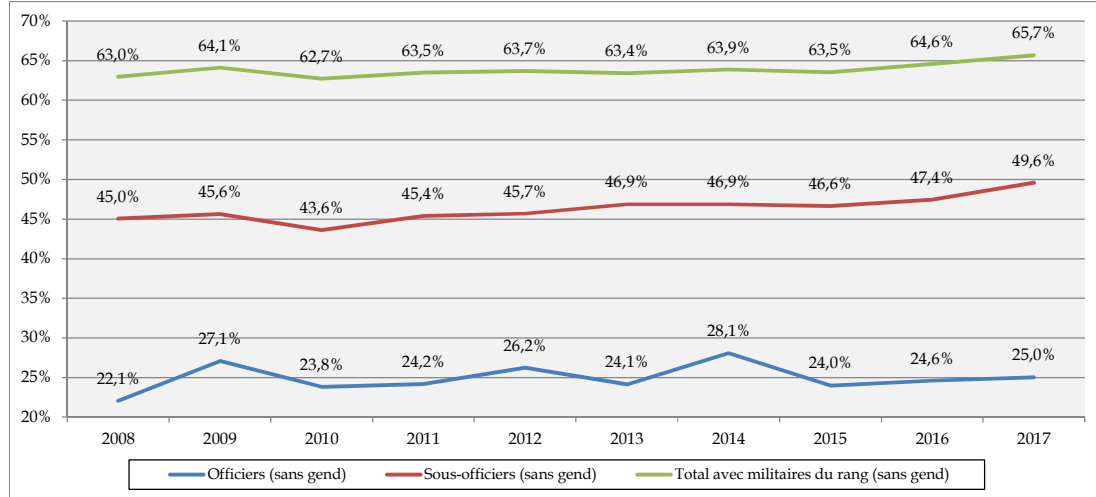
Cette situation s’explique par l’impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les armées que dans la gendarmerie, et par une structure hiérarchique fortement pyramidée.

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.

Sur le périmètre des armées, la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, est en hausse légère depuis 2015. Si l’évolution de la part des officiers

sous contrat (OSC) est irrégulière dans le temps (27 % en 2009, 26 % en 2012, 28 % en 2014 et 25 % en 2017), celle des sous-officiers connaît une hausse régulière mais lente depuis 2010 (43,6 % en 2010, 47,4 % en 2016 et 49,6 % en 2017).

Graphique 3 - Évolution du taux de personnel sous contrat par catégorie, hors gendarmerie, de 2008 à 2017

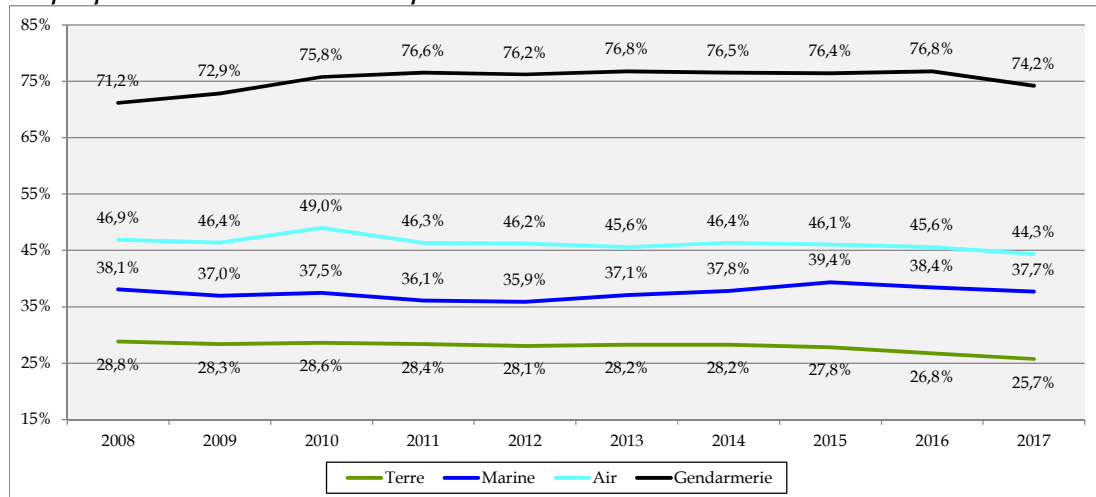


Source : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives.
 Champ : tous militaires, hors gendarmerie.

Mécaniquement, le **taux de personnel de carrière** évolue globalement à la baisse bien qu’il diffère fortement selon la force armée. En 2017, il est de 26 % dans l’armée de terre, 38 % dans la marine, 44 % dans l’armée de l’air et 74 % dans la gendarmerie.

Depuis 2015, ce taux décroît dans l’armée de terre (- 2,1 points entre 2015 et 2017), la marine (- 1,7 point) et l’armée de l’air (- 1,8 point). Le même phénomène s’observe dans la gendarmerie depuis 2016, le taux de militaires de carrière passant de 76,8 % en 2016 à 74,2 % en 2017 (- 2,6 points).

Graphique 4 - Évolution du taux de personnel de carrière de 2008 à 2017



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

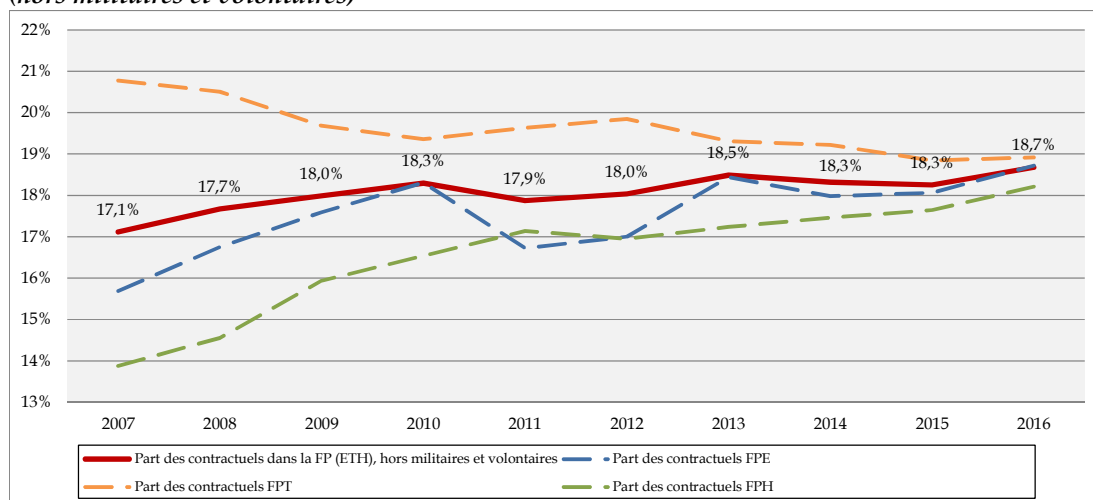
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des contractuels dans les effectifs est passée en moyenne de 17,1 % à 18,7 % entre 2007 et 2016, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2015 et 2016, elle a augmenté de 0,4 point passant de 18,3 % à 18,7 %. En dix ans, le nombre de contractuels a augmenté de près de 14,8 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 5,2 % 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 18,7 % en 2016.

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 et réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM. 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 enseignants¹⁵. Cette proportion est beaucoup plus faible dans les deux autres fonctions publiques ainsi que dans la fonction militaire.

En 2016, 61,2 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A contre seulement 12,4 % des militaires¹⁶. Hors enseignants, ils sont 28,4 %.

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

¹⁵ 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.

¹⁶ DGAFP, *Faits et chiffres 2017*, p. 86.

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			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Militaires	13,0	12,7	12,7	12,4	54,2	54,6	54,6	53,5	32,8	32,8	32,8	34,1
Agents civils												
FPE	61,5	61,3	62,0	61,9	20,7	20,5	20,1	20,2	17,8	18,2	17,9	17,9
hors enseignants	28,7	28,7	29,1	29,0	37,6	37,1	37,1	37,3	33,7	34,2	33,8	33,6
FPT	9,5	9,5	9,7	9,8	14,2	14,4	14,5	14,7	76,2	76,1	75,8	75,6
FPH	31,0	31,7	32,3	32,9	20,1	19,8	19,5	19,1	48,9	48,5	48,2	48,0

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres éditions 2015 à 2017 (figure V 1-8, V 1-9) - FGE, Colter, DADS, SIASP, INSEE, enquête statistique annuelle des établissements (SAE) et réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM en 2018.*

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

Légende : FPE = fonction publique de l'État, FPT = fonction publique territoriale, FPH = fonction publique hospitalière.

Nota : pour les données 2016 de la FPE et de la FPT, les pourcentages sont calculés sur le périmètre des agents relevant de toutes les catégories hors « catégorie indéterminée ». Pour mémoire, en 2016, 1,1 % des agents de la FPE (2,3 % hors enseignants) et 0,6 % des agents de la FPT sont classés en « catégorie indéterminée ».

Dans la fonction publique de l'État, la part des agents de catégories B et C est orientée très légèrement à la baisse depuis 2013 tandis que la proportion d'agents de catégorie A est très significativement plus élevée dans la fonction publique de l'État que dans la fonction militaire.

S'agissant des armées, les parts de militaires assimilés aux agents des catégories A et B décroissent tandis que celle de militaires assimilés aux agents de catégorie C croit, passant de 32,8 % à 34,1 %.

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. Depuis 2015, les effets combinés du dépyramidage et des recrutements de militaires du rang font baisser la moyenne d'âge de 0,3 an.

En 2017, l'âge moyen d'un militaire du ministère des armées est ainsi de 33,1 ans.

La moyenne d'âge au sein de la gendarmerie se stabilise à 36,6 ans. Pour le personnel masculin de la gendarmerie, la moyenne d'âge, plus élevée que dans les armées et services, s'établit à 37,2 ans. Suivant une légère évolution à la hausse entre 2012 et 2015, celle des femmes de la gendarmerie baisse légèrement depuis et s'établit, en 2017, à 31,2 ans.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Armées et Services						
Hommes	32,9	33,2	33,3	33,5	33,2	33,1
Femmes	31,9	32,3	33,2	33,1	33,1	33,1
Moyenne	32,7	33,0	33,2	33,4	33,2	33,1
Gendarmerie						
Hommes	38,1	38,1	38,1	38,2	37,7	37,2
Femmes	30,4	31,2	31,4	31,8	31,7	31,2
Moyenne	36,8	37,0	37,0	37,1	36,6	36,6

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. En 2016, un militaire avait en moyenne 34,2 ans alors qu'un agent civil de la fonction publique de l'État atteignait, lui, 43,7 ans.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Militaires y compris volontaires	33,7	32,6	34,0	34,2	34,3	34,4	34,2
Agents civils de la FPE	42,4	42,9	43,2	43,3	43,4	43,6	43,7

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres, éditions successives (Figure 2.5-1) et réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM.*

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

1.5.2 Ancienneté moyenne de service

Le recul des limites d'âge de départ à la retraite ont eu un effet sur la période 2012-2015, se traduisant par un accroissement de l'ancienneté moyenne en service du personnel militaire (hors gendarmerie) de 0,6 an.

L'augmentation du recrutement en 2016 a inversé ponctuellement la tendance qui est repartie à la hausse en 2017. Fin 2017, l'ancienneté moyenne de service des militaires des armées et services est de 12,1 ans.

Entre 2015 et 2017, l'ancienneté de service moyenne des militaires masculins est stabilisée autour de 12 ans, tandis que celle des femmes est de 11,5 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de service moyenne, stabilisée autour de 15,8 ans jusqu'en 2015 décroît depuis pour approcher les 15 ans en 2017.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Armées et Services						
Hommes	12,2	12,4	12,5	12,7	11,7	12,2
Femmes	10,3	10,8	11,1	11,5	11,0	11,5
Moyenne	11,9	12,1	12,3	12,5	11,6	12,1
Gendarmerie						
Hommes	17,1	17,3	17,1	17,1	16,6	16,3
Femmes	8,2	8,8	9,1	9,5	9,5	9,7
Moyenne	15,7	15,9	15,8	15,8	15,3	15,1

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

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

1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités

L'âge moyen d'accès aux responsabilités de commandement varie en fonction des politiques des ressources humaines de chaque force armée.

Tableau 10 - Âge moyen d'accès aux responsabilités en 2017

	Commandant de compagnie, d'escadron, de bâtiment hydrographique ou de patrouilleur de haute mer	Commandant de régiment, de base aérienne, de groupement ou de frégate	Grand commandement organique ou opérationnel
Terre	37 ans 9 mois	48 ans	55 ans 1 mois
Marine	n.s.	40 ans 11 mois	53 ans 4 mois
Air	42 ans 11 mois	47 ans 4 mois	55 ans 6 mois
Gendarmerie	44 ans	47 ans 1 mois	52 ans 6 mois

Sources : *réponses des armées et de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.*

Champ : officiers des forces armées en situation de commandement au 1^{er} août 2017.

1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7^e rapport¹⁷ du Haut Comité (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 (+ 0,2 point par an en moyenne). En 2017, le taux de féminisation des militaires atteint 16,3 % contre 16,0 % en 2016 et 15,9 % en 2015.

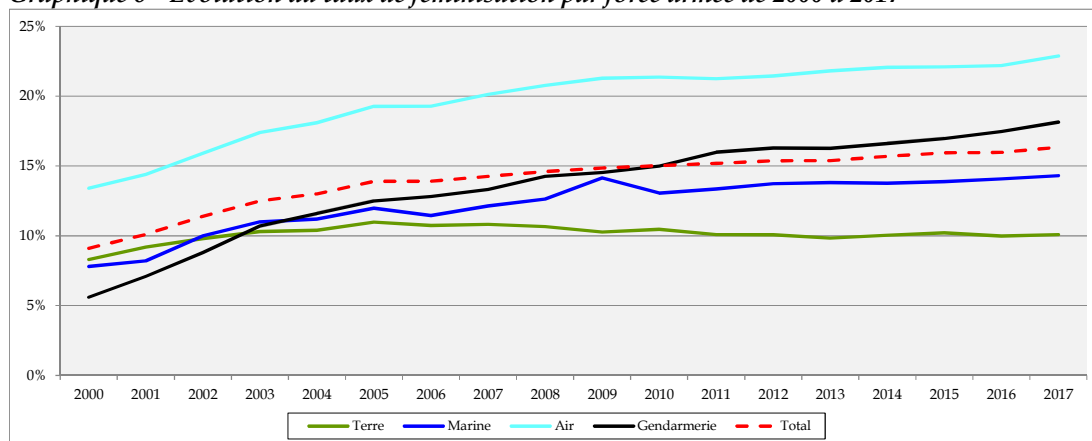
Sur le seul périmètre du ministère des armées, le taux de féminisation est de 15,5 % en 2017¹⁸ contre 15,2 % en 2015 et 2016.

Il existe cependant de forts contrastes suivant la force armée ou le service considéré.

Si le service des essences des armées (9,7 %), l'armée de terre (10,1 %), la direction générale de l'armement (13,9 %) et la marine (14,4 %) sont les moins féminisés, d'autres se distinguent par un taux de féminisation élevé, qui atteint 59,7 % dans le service de santé des armées, près de 30 % au service du commissariat des armées et 22,6 % dans l'armée de l'air.

Depuis 2000, le taux de féminisation de la gendarmerie connaît une augmentation constante (+ 12,5 points en 17 ans). Il s'établit à 18,1 % en 2017 contre 17,5 % en 2016 et 17 % en 2015.

Graphique 6 - Évolution du taux de féminisation par force armée de 2000 à 2017



Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2000 à 2017. Ministère de l'intérieur : DGGN.

Champ : ensemble des femmes militaires des forces armées.

Considérant l'ensemble de la population militaire, la catégorie des volontaires reste la plus féminisée en 2017 (31,1 %).

Concernant les corps d'officier et de sous-officier des armées, les taux de féminisation continuent à croître légèrement en 2017, atteignant respectivement 14,6 % et 17,2 % contre 14,1 % et 16,7 % en 2016.

En diminution depuis 2005, le taux de féminisation des militaires du rang atteint 12,7 % en 2017. Il était en effet de 12,8 % en 2016 et 13,2 % en 2015 contre 14,8 % en 2005.

La part des femmes parmi les militaires du rang recouvre des réalités différenciées selon la force armée : ainsi, en 2017, le taux de féminisation des militaires du rang de l'armée de terre est de 8,9 % alors qu'il a pu atteindre 11 % au début des années 2000. Il s'élève à 33,2 % parmi les militaires techniciens de l'air en 2017.

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

En 2016, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 55,3 % de femmes contre 45,8 % dans le secteur privé.

¹⁷ HCECM, 7^e rapport thématique, *Les femmes dans les forces armées françaises*, juin 2013.

¹⁸ DRH-MD, *Tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2017*, janvier 2018.

Tableau 11 - Évolution du taux de féminisation, par catégorie, dans la fonction publique et le secteur privé de 2014 à 2016 (au 31 décembre) - en %

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
FPE	61,2	61,7	62,0	41,7	41,4	41,8	52,8	52,9	53,1	54,7	55,0	55,3
FPT	61,2	61,8	61,9	63,4	63,2	63,4	60,7	60,8	60,7	61,2	61,3	61,3
FPH	73,5	73,9	74,2	82,8	82,7	82,4	78,0	78,1	78,2	77,5	77,6	77,7
Secteur privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,0	46,0	45,8

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.4-1, 2017, p. 271 et questionnaire du Haut Comité adressé à la DGAFP.
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 pas de diplôme.

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 cependant 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 de l'État.

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.

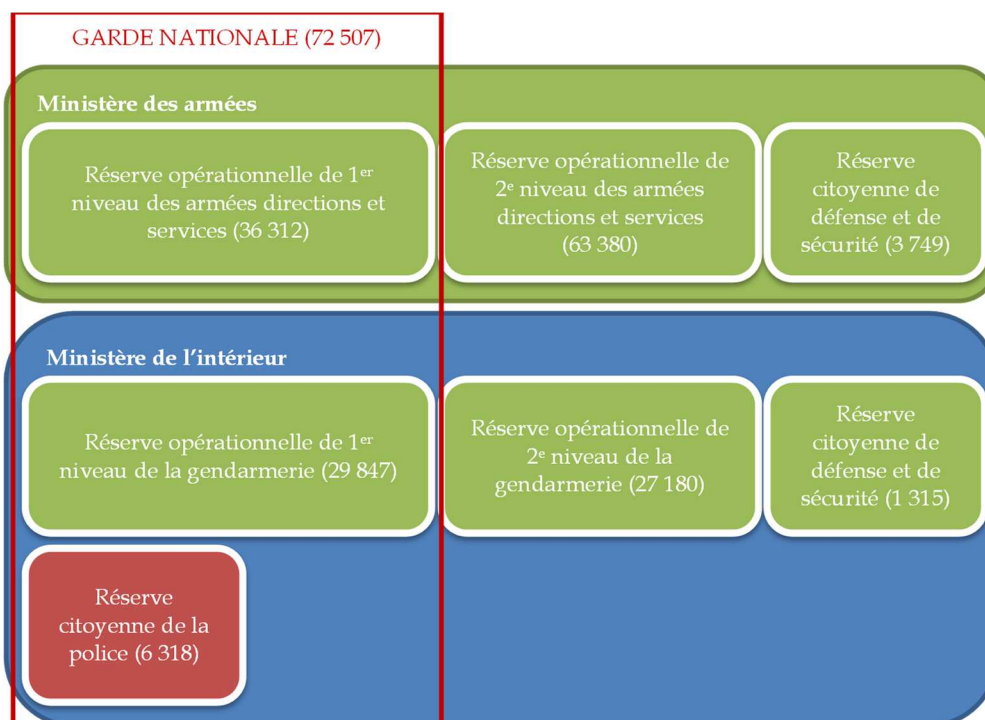
2 RÉSERVES

2.1 RÉSERVES ET GARDE NATIONALE

Après l'attentat de Nice du 14 juillet 2016, le Président de la 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'intérieur*¹⁹. »

Le 13 octobre 2016, le décret n° 2016-1364 a créé la garde nationale. L'objectif défini est de former une garde nationale de 72 000 réservistes en 2017 portée à 85 000 réservistes en 2018 répartis entre les armées (40 000), la gendarmerie (40 000) et la police (5 000).

Illustration 1 - Composition des effectifs de la garde nationale et des réserves



Source : conseil supérieur de la réserve militaire (CSRSM).

Légende : vert = réserves militaires du ministère des armées et du ministère de l'intérieur, rouge = réserve civile de la police.

Fin 2017, la garde nationale est composée de 72 507 réservistes :

- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministre des armées regroupant de 36 312 réservistes ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale regroupant 29 847 militaires ;
- de la réserve civile de la police nationale composée de 6 348 agents.

Afin d'administrer, attirer et fidéliser les volontaires de la garde nationale, notamment des jeunes de moins de 30 ans²⁰, plusieurs dispositifs ont été mis en place en début d'année 2017²¹ et ont renouvelé l'attractivité des réserves.

La garde nationale ne regroupe qu'une partie de la réserve militaire. Cette dernière comporte également la réserve de disponibilité (voir § 2.2) et la réserve citoyenne de défense et de sécurité²², dont la mission est, notamment, de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil. Les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont 5 230, dont 1 315 auprès de la gendarmerie : ils

¹⁹ Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.

²⁰ 85 % des réservistes recrutés dans la garde nationale entre 2015 et 2016 sont des étudiants.

²¹ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 55 et 56.

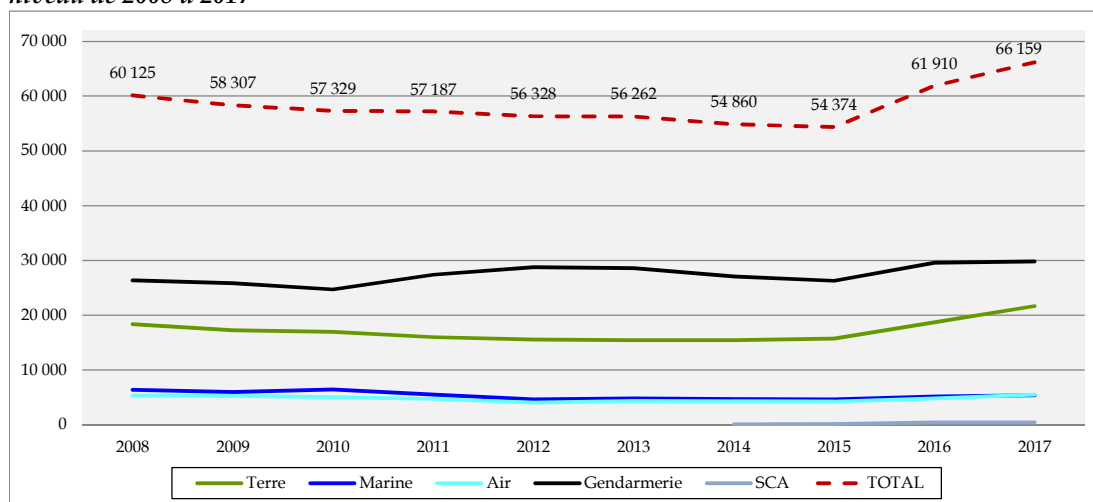
²² Nouvelle appellation de la réserve citoyenne, utilisée depuis 2016, pour éviter toute confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale.

ne sont pas soumis au statut général des militaires et interviennent en qualité de bénévoles du service public.

2.2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

La réserve opérationnelle est 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 (63 380 appartiennent au ministère des armées et 27 180 sont d'anciens gendarmes, soit 90 560 anciens militaires relevant en 2017 de la réserve opérationnelle de deuxième niveau).

Graphique 7 - Évolution, par force armée, des effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau de 2008 à 2017



Source : CSRM.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées.

Les efforts de recrutement destinés à soulager les militaires engagés dans l'opération Sentinelle et liés à la création de la Garde nationale ont été visibles dès 2016 (+ 7 536 réservistes entre 2015 et 2016) et ont été poursuivis avec succès en 2017 (+ 4 249 entre 2016 et 2017).

En 2017, 66 159 réservistes dont 20,1 % de femmes servent au profit des armées (32 620), des services (3 692) et de la gendarmerie (29 847). Ils étaient 54 860 en 2014, 54 374 en 2015 et 61 910 en 2016.

En 2017, 5 635 volontaires ont rejoint les réserves pour constituer, au 31 décembre 2017, une garde nationale forte de 71 461 réservistes dont 66 159 sont militaires et 5 302 sont réservistes civils de la police nationale.

Tableau 14 - Évolution des effectifs dans la réserve opérationnelle, par catégorie, de 2012 à 2017

		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	3 960	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
	2017	4 321	1 572	1 329	1 837	1 583	39	95	469	11 245

Tableau 14 (suite) - Évolution des effectifs dans la réserve opérationnelle, par catégorie, de 2012 à 2017

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA	Total
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
	2017	5 572	2 490	2 044	13 423	1 391	45	-	-	24 965
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
	2017	11 775	1 336	2 181	14 587	24	46	-	-	29 949

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 civile²³. 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 2017, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 34 journées d'activité (30,1 en 2016 ; 24,7 en 2015).

Les officiers et les sous-officiers de la réserve opérationnelle de l'armée de terre ainsi que les officiers du service des essences des armées approchent les 50 journées d'activité annuelle.

La hausse de l'activité des réservistes opérationnels est en lien direct avec l'accentuation de leur participation aux missions de protection du territoire national et de la population dont l'intensité a crû après les attentats de 2015.

Le Haut Comité a rendu compte du rythme soutenu de l'activité des militaires engagés dans ces opérations dans son 10^e rapport²⁴.

Tableau 15 - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels de 2012 à 2017 (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
	2017	46,0	30,0	40,0	29,0	19,0	50,0	11,0	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	-	-
	2017	49,0	39,0	40,0	40,0	23,0	35,5	-	-

²³ L'article 16 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 porte cette durée à 60 jours (article L4221-6 du code de la défense).

²⁴ 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 (suite) - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels de 2012 à 2017

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA
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	-	-
	2017	29,0	27,0	27,0	27,0	16,0	9,0	-	-

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.

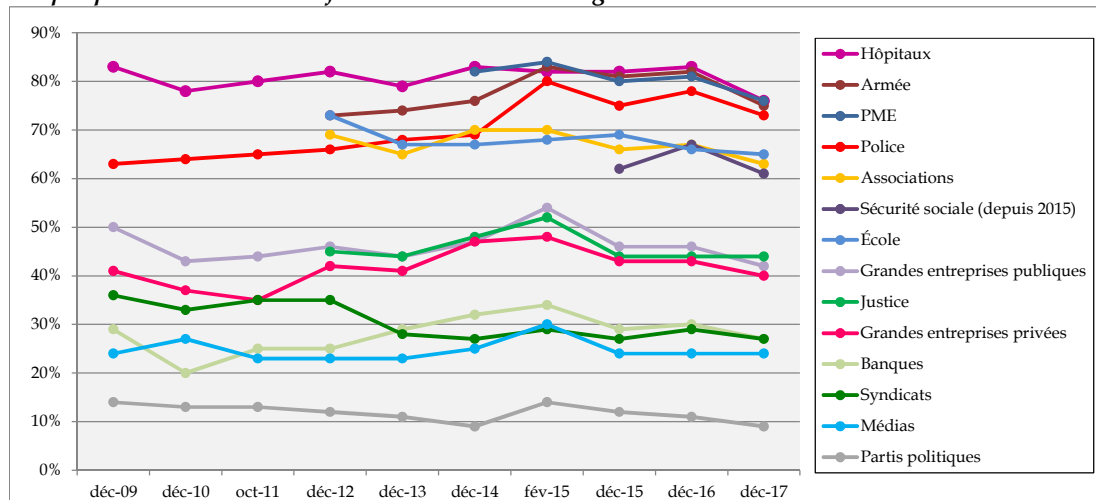
3 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11^e rapport thématique²⁵, 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 s'attache à observer, dans la durée, les tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF)²⁶ de janvier 2018 montre que les forces armées bénéficient d'un niveau élevé de confiance auprès des Français (75 % de « très confiance » et « confiance »).

Le haut niveau de confiance envers les forces de sécurité (armées et police), constaté après les attentats de janvier 2015 et qui s'était maintenu en 2016 s'érode toutefois légèrement en 2017, comme pour les hôpitaux.

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, janvier 2018, vague 9, pp. 28 et 29.

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

De son côté, le baromètre externe DICO-D-BVA de mai 2017 confirme le niveau très élevé de la perception positive²⁷ des forces armées par les Français. Il est de 97 % pour l'armée de l'air, 96 % pour la marine et 93 % pour l'armée de terre.

Le sondage Ifop/ Essor sur l'image de la gendarmerie et de la police n'a pas été réalisé en 2017.

²⁵ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 29 et s.

²⁶ 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.

²⁷ Les chiffres dressent le bilan des opinions hors « ne se prononce pas ».

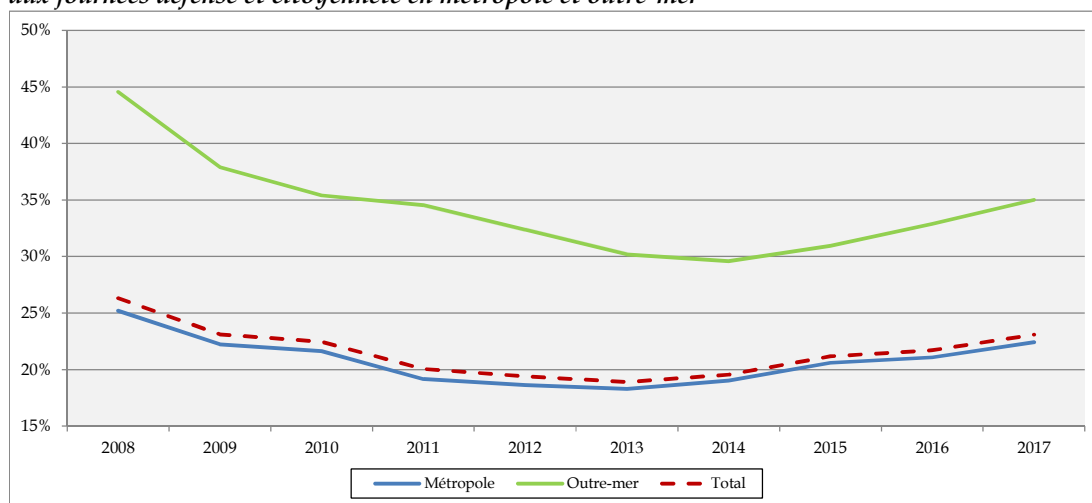
4 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE

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

En 2017, au terme de cette étape du parcours citoyen, 180 518 jeunes sur les 786 515 qui y ont participé, soit 23 %, 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.

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.

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

Lecture : en 2017, 23 % des participants aux JDC en métropole et outre-mer ont manifesté un intérêt pour au moins un des partenaires de la défense.

Ces résultats sont confirmés par l'enquête « les jeunes et la Défense » réalisée par la DICOd début 2017.

79 % des 15-29 ans interrogés disent avoir une bonne image de la défense et 40 % déclarent qu'ils pourraient travailler dans les armées (dont 9 % de façon certaine).

5 MESURE DU MORAL

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur produit par la mission d'aide au pilotage (MAP) du ministère des armées, placée auprès du secrétariat général pour l'administration (SGA), et 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 temps²⁸.

Pour le deuxième semestre 2017, tout comme en 2016, ce sont les aspects liés aux « conditions de travail²⁹ » qui donnent le plus satisfaction, ainsi que l'affectation géographique (domaine « conditions de vie ») et la notation (domaine « parcours professionnels »).

²⁸ 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.

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

En revanche, le logement et l'hébergement sont toujours sources d'insatisfaction. Le manque de moyens matériels et humains ainsi que les questions liées aux parcours professionnels influent aussi négativement sur le moral des militaires, en particulier parmi les officiers et les sous-officiers.

Tableau 16 - Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2017, par armée et par catégorie

		Motifs de satisfaction			Motifs d'insatisfaction		
		Terre	Marine	Air	Terre	Marine	Air
Conditions de travail	Relations avec les subordonnés	Tous	Tous	Tous			
	Relations avec les supérieurs		Équipages	Officiers MDR			
	Adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance	Officiers MDR		Officiers MDR			
	Responsabilités	Officiers Sous-off.	Officiers Off. mar.				
	Intérêt du travail	Sous-off.	Officiers	Sous-off.			
	Utilité du travail			Sous-off.			
	Moyens humains				Officiers Sous-off.		Sous-off.
	Moyens matériels					Off. mar. Équipages	Sous-off.
Conditions de vie	Affectation géographique		Off. mar. Équipages				
	Logement				Tous	Tous	Tous
	Hébergement				Officiers	Tous	Officiers
	Rémunération				Sous-off. MDR		MDR
	Conciliation vie privée / prof.				MDR		
Parcours prof.	Notation	MDR					
	Progression professionnelle					Officiers	Officiers
	Possibilité de reconversion						MDR

Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2017.

Champ : échantillon représentatif de militaires des armées (terre, marine et air) 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.

²⁹ Les conditions de travail regroupent : 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.

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

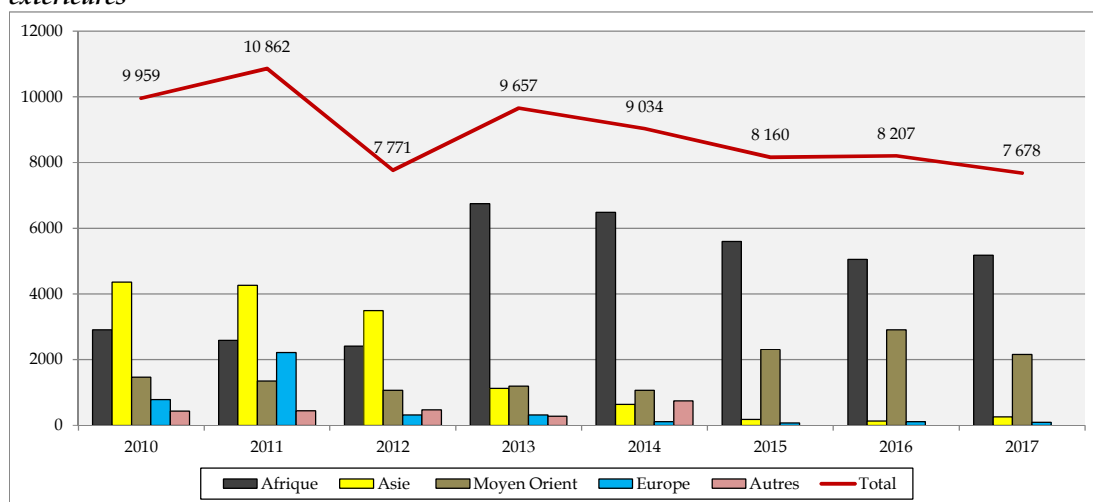
1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

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 Harmattan 2011, opération Serval 2013-2014, opération Sangaris 2013-2016, opérations Barkhane et Chammal depuis 2014) et des désengagements sur les théâtres d'opérations (Afghanistan 2012-2013, République centrafricaine à partir de 2015).

En 2017, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élevaient à 7 678 militaires, soit une diminution de près de 6,5 % par rapport à 2016. Ce niveau d'activité ne recouvre qu'une partie de l'engagement des armées car ces dernières sont également sollicitées par les missions de protection des populations et du territoire national (cf. § 1.3 ci-après) et celles réalisées à l'étranger et en dehors du territoire métropolitain sans relever de la catégorie des OPEX.

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 17 - 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	9 959	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 %
2017	7 678	3,8 %	11 985	5,9 %

Source : EMA/CPCO.

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

Le taux de féminisation des militaires engagés en missions extérieures atteint, en 2017, son plus haut niveau depuis 10 ans (8,2 %).

Tableau 18 – Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2008 à 2017

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
5,5 %	5,7 %	6,0 %	6,8 %	6,7 %	7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %

Source : direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), tableau de bord de la féminisation des armées.

Champ : terre, marine, air, SSA. 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 de 2015.

À titre d'exemple, en 2017, toutes les unités du génie ont été projetées au moins une fois en opération extérieure (OPEX) ou en opération intérieure (OPINT) contre 35 % des unités élémentaires de l'arme blindée et cavalerie. La même année, 33 % des unités logistiques et 42 % des unités de systèmes d'information et de communication (SIC) ont été projetées.

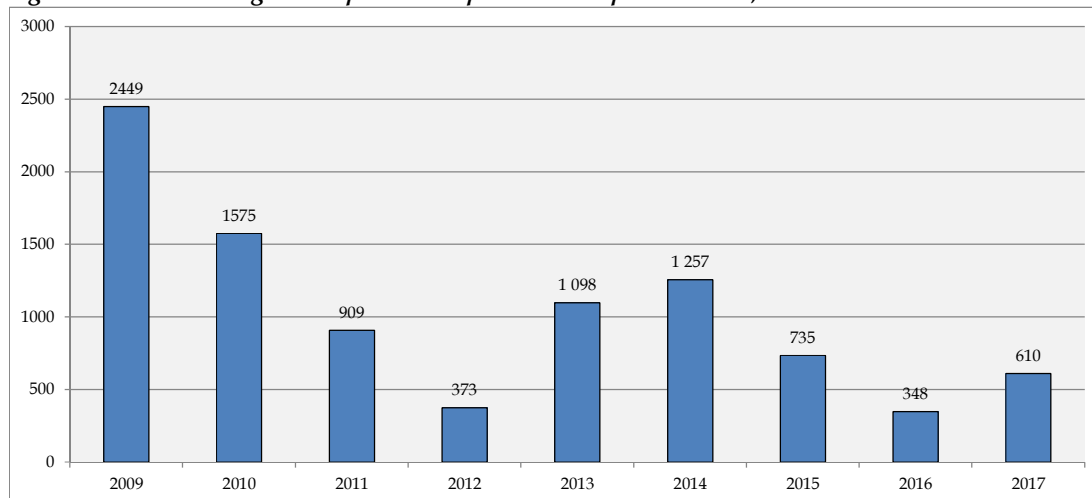
Le personnel inséré au sein d'un état-major multinational est, en cas de déploiement opérationnel, généralement projeté pour six mois. Des adaptations peuvent être apportées pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles. La durée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

Le principe général 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 une projection 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 au niveau de la division ou de la brigade.

610 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2017, effectif en augmentation de plus de 75 % par rapport à 2016 (348).

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, entre 2009 et 2017



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 hors du port base 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, alors que certaines opérations extérieures sont conduites depuis les bases aériennes de la métropole.

Depuis 2015, le rythme des déploiements opérationnels est élevé. Il en découle 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 deux à douze 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) 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 2017 et en moyenne, 7 733 militaires d'active et 59 réservistes opérationnels de l'armée de terre sont déployés mensuellement en opérations extérieures ou en mission de courte durée (MCD). Ils étaient respectivement 7 203 et 49 en 2016.

Dans la marine, 7 348 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2017 contre 9 922 en 2016. 3 112 marins ont été déployés mensuellement en mer en 2017 contre 5 025 en 2016. Ce ralentissement de l'activité opérationnelle est la conséquence d'une diminution de l'activité des bâtiments, liée notamment à l'entrée du porte-avions en période d'entretien et de rénovation (prévue de durer 18 mois, cette période d'entretien a également des conséquences sur l'activité de son escorte et des équipages d'aéronefs).

1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPÉRATIONS INTÉRIEURES

Le Haut Comité a consacré son 10^e rapport³⁰ 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 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 2017, outre les effectifs déployés dans le cadre de l'opération Sentinelle, 3 008 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 3 167 en 2016 et 3 161 en 2015.

Si la marine a cessé de participer à l'opération Sentinelle en mars 2017, 2 576 marins ont été engagés dans des missions de protection. 434 marins ont été engagés dans l'opération Irma de secours aux habitants de l'île de Saint-Martin en septembre 2017.

4 842 gendarmes ont été engagés en 2017 aussi bien dans des missions de protection spécifiques³¹ conduites par la gendarmerie (3 408) que dans des missions communes aux armées et aux services (1 434 gendarmes). Ils étaient 4 241 en 2016 et 5 352 en 2015.

³⁰ 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 19 - Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection³²

	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
2017	7 001	1 689	438	375	47	23	11	250	175	10 009

Source : EMA/CPCO.

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

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

(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 20 - 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
2017					
Officiers	30	10	12	3	55
Sous-officiers	711	261	284	71	1 327
Volontaires	20	22	8	2	52
Total	761	293	304	76	1 434

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.

³¹ Les missions de protection spécifiques conduites par la gendarmerie mobile sont : la surveillance générale outre-mer et en Corse, les gardes de points sensibles et les autres missions de sécurisation.

³² Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10^e rapport du HCECM, mai 2016, pp. 25 et s.

Tableau 21 – Effectifs moyens de la gendarmerie mobile engagés dans les missions de protection spécifiques

	2013	2014	2015	2016	2017
Officiers	94	109	110	124	144
Sous-officiers	2 173	2 592	2 596	3 029	3 168
Volontaires	61	73	73	75	96
Total	2 327	2 775	2 779	3 228	3 408

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 leur durée que dans leur fréquence, s'accompagne d'une préparation opérationnelle qui pèse, elle aussi, sur la vie personnelle des militaires.

En 2017, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 72 journées de préparation opérationnelle (JPO)³³ comme en 2016, contre 64 en 2015 et 83,7 en 2014.

La durée passée par les militaires de la FOT en opérations intérieures (OPINT), en opérations extérieures (OPEX) ou en missions de courte durée (MCD) a légèrement augmenté en 2017, passant à 74 jours contre 71 jours en 2016.

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 de 137 jours en 2017.

Certaines activités de préparation opérationnelle étant effectuées au sein de la garnison, l'état-major de l'armée de terre estime à 115 le nombre de jours par homme passé hors de la garnison en 2017.

Tableau 22 – Jours d'absence et de projection des militaires de la force opérationnelle terrestre (en jours/homme)

	2014	2015	2016	2017
Nombre de jours moyen de projection du personnel militaire de la FOT (OPEX+OPINT+MCD/personnel militaire de la FOT)	69	89	71	74
Nombre de jours moyen d'absence du personnel militaire de la FOT (OPEX+OPINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de FOT)	156	156	140	137 ⁽¹⁾

(1) 115 jours/homme en retranchant les activités de préparation opérationnelle qui se déroulent sur la garnison.

Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

La mise en place de l'indemnité d'absence cumulée (IAC) permet le suivi des jours d'activités opérationnelles passés en dehors de la garnison selon des règles communes à toutes les armées.

L'utilisation de l'IAC comme indicateur présente un biais car son calcul ne prend pas en compte les activités opérationnelles qui se déroulent au sein de la garnison. Cet indicateur permet toutefois d'avoir une vision large de l'engagement opérationnel des militaires.

En 2016, 48 408 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors de la garnison, dont 20 038 plus de 150 jours.

En 2017, ils ont été 50 689, dont 38 450 terriens, 6 710 marins et 3 512 aviateurs. 21 020 militaires des armées ont passé plus de 150 jours en activités opérationnelles hors de leur garnison. 35 %

³³ 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).

des militaires de l'armée de terre ont réalisé plus de 100 jours d'activités opérationnelles ouvrant droit à l'indemnité d'absence cumulée en 2017.

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours d'absence par escadron de gendarmerie mobile est de 176 jours en 2017. Il était de 174 jours en 2016 et 178 jours en 2015.

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.

Les cellules d'aide aux blessés et d'assistance aux familles de militaires

Pour assister les militaires et familles de militaires tués ou blessés dans l'accomplissement du service, le ministère des armées et la gendarmerie disposent de cellules spécialisées³⁴ dont la mission est d'identifier et de coordonner les actions à mener à leur profit.

2.1 DÉCÈS

Le Haut Comité suit 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.

Tableau 23 – Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽¹⁾
23	27	37	29	25	21	22	23	33	5

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

Champ : militaires des forces armées.

(1) Au 22 février 2018, 1 dossier de décès survenu en 2014, 6 dossiers de 2015, 42 dossiers de 2016 et 58 dossiers de 2017 sont en cours d'instruction. L'administration ne s'est pas encore prononcée sur leur imputabilité au service.

Les 141 décès survenus en opérations extérieures de 2008 à 2017 concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 24 – Nombre de militaires morts en opérations extérieures (OPEX)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Morts en OPEX	15	15	27	28	11	10	9	11	11	4
<i>dont morts par armes à feu ou engins explosifs⁽¹⁾</i>	10	8	14	22	11	9	4	8	8	2
<i>Rappel : effectifs déployés en OPEX au 31 décembre de l'année</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	9 939	10 862	7 771	9 657	9 034	8 160	8 207	7 678

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 2017, 4 militaires (3 militaires de l'armée de terre et 1 militaire de la gendarmerie) sont morts à l'occasion d'opérations. 15 sont morts dans les mêmes circonstances en 2016 et 8 en 2015.

³⁴ Cellule d'aide aux blessés de l'armée de terre (CABAT), cellule d'aide aux blessés et d'assistance aux familles de la marine nationale (CABAM), cellule d'aide aux blessés, malades et familles (CABMF) air, cellule d'aide aux blessés de la gendarmerie nationale, cellule d'aide aux blessés et malades du service de santé des armées (CABMSSA).

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

En 10 ans, de 2008 à 2017, le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures est élevé : 644 militaires ont été ainsi blessés par armes à feu ou engins explosifs en OPEX.

Tableau 25 - Nombre de militaires blessés en OPEX par armes à feu ou engins explosifs

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
94	55	91	168	40	24	51	41	51	29

Source : service de santé des armées.

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

Les militaires de la gendarmerie, eux-aussi, sont confrontés quotidiennement à des situations violentes.

8 012 agressions physiques sur des gendarmes ont été constatées en 2017 (6 933 en 2016) au cours desquelles 1 926 gendarmes ont été blessés.

En 2017, 47 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'une agression par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires.

Tableau 26 - Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leur fonction des suites d'une agression par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Armes à feu	<i>n.d.</i>	30	19	27	32	12	20	23	74	21
Engins explosifs	<i>n.d.</i>	37	6	13	6	2	21	15	11	10
Engins incendiaires	<i>n.d.</i>	1	0	0	2	7	24	0	3	16
Total	<i>n.d.</i>	68	25	40	40	21	65	38	88	47

Source : DGGN.

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 aux gendarmes.

421 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction à la suite d'une agression avec arme en 2017. Ils étaient 538 en 2016.

Au total, toutes causes confondues, 1 926 gendarmes ont été blessés en 2017 dans l'exercice de leur fonction à la suite d'une agression soit près de deux fois plus qu'en 2008.

Tableau 27 - Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leur fonction à la suite d'une agression

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Blessures toutes causes	1 008	1 346	1 408	1 439	1 342	1 706	1 769	1 807	1 984	1 926

Source : DGGN.

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 2017, le service de santé des armées a relevé 196 nouveaux cas de militaires atteints de 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 (2016 et 2017) 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	285	17	26	28	14	370
2017	148	4	13	20	11	196

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 armées³⁵ d'un plan d'action comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ». 423 appels de militaires en activité, d'anciens militaires ou de proches avaient été enregistrés, 145 concernaient des états de stress post-traumatique (ESPT).

En 2017, « Écoute défense » a recueilli au total 557 appels (238 en 2015, 431 en 2016) dont 175 concernaient des ESPT (79 en 2015, 149 en 2016).

Tableau 29 – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité, d'anciens militaires ou de proches, en 2017

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEA, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de... ⁽³⁾	Total
Militaires en activité	232	14	20	9	6	52	85	418
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	216	13	19	8	5	49	79	389
<i>dont HDV⁽¹⁾</i>	60	7	14	7	2	18	11	119
<i>dont ESPT⁽²⁾</i>	78	0	2	0	1	14	4	99
Rappel 2016	164	20	20	12	11	77	15	319
Rappel 2015	133	19	17	11	11	24	<i>n.d.</i>	215
Anciens militaires	61	6	2	0	0	23	47	139
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	55	6	2	0	0	20	44	127
<i>dont HDV⁽¹⁾</i>	4	1	1	0	0	0	2	8
<i>dont ESPT⁽²⁾</i>	37	4	1	0	0	9	25	76
Rappel 2016	74	2	10	2	1	22	1	112
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 2017.

(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.

³⁵ 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.

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 tendanciennes.

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

Ces problématiques seront abordées à l'occasion du 13^e rapport du Haut Comité qui sera publié à l'été 2019.

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 et 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.

Alors que l'année 2017 a été marquée par la pause de la première pierre du monument aux morts en OPEX³⁶, l'année 2016 avait été marquée par :

- la création de la médaille des blessés de guerre³⁷ reconnue par la grande chancellerie de la Légion d'honneur, issue de la 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 ;
- la création des agrafes Sentinelle, Harpie, Égide, Jupiter et Trident³⁸ sur la médaille de la protection militaire du territoire.

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 2017³⁹ à 3 700. Il était de 3 500 en 2016 et de 3 300 en 2015.

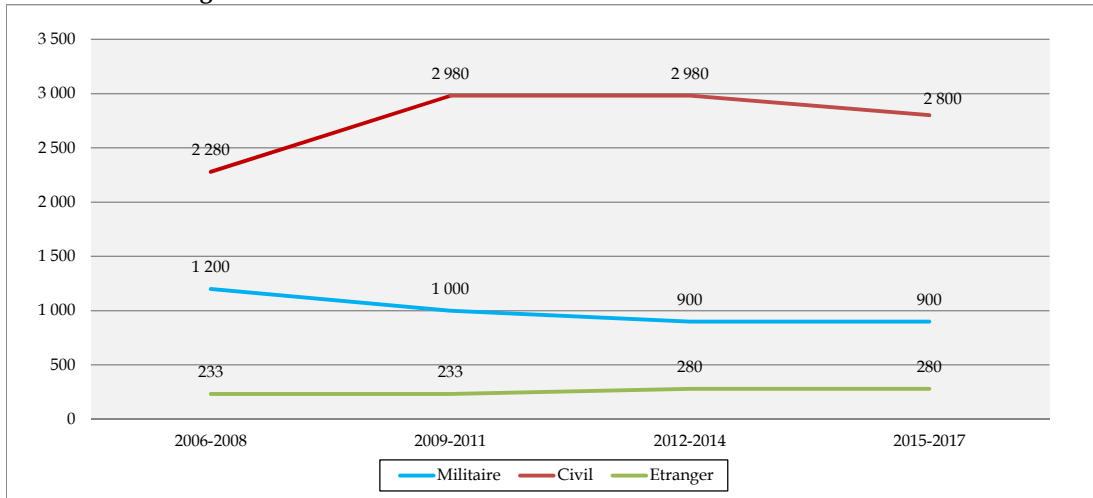
³⁶ Discours du Président de la République à l'occasion des vœux aux armées le 6 janvier 2017 : « J'ai voulu que le 23 mars prochain, une cérémonie puisse marquer le lancement d'un projet de monument des opérations extérieures. Il sera érigé à Paris en mémoire de nos 600 soldats, aviateurs et marins morts pour la France en opérations extérieures depuis 50 ans. » Le monument sera érigé à Paris, dans le courant de l'année 2019, au parc André Citroën.

³⁷ Décret n° 2016-1130 du 17 août 2016.

³⁸ Les agrafes Égide, Jupiter et Trident sont créées par trois arrêtés en date du 5 avril 2016.

³⁹ 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.

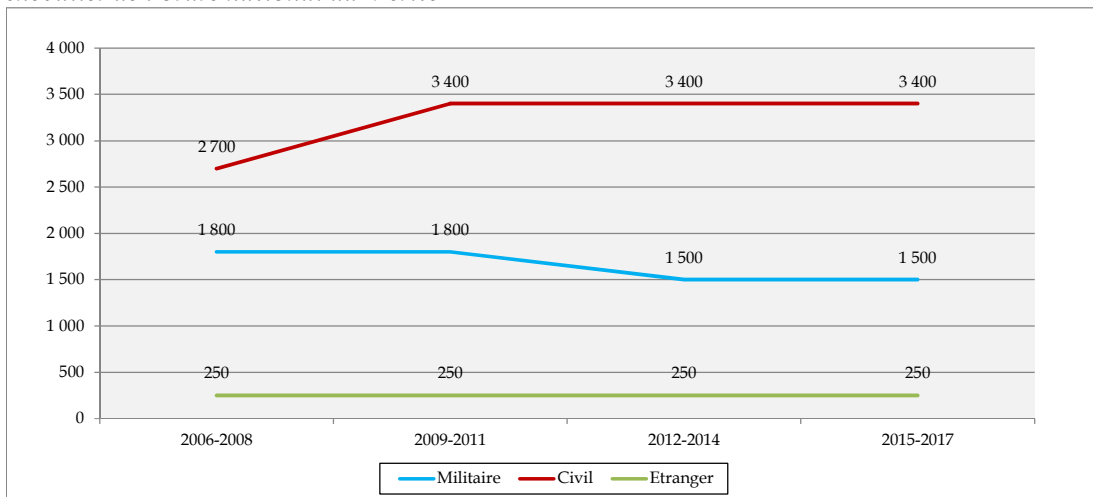
Graphique 12 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de la Légion d'honneur



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

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

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.

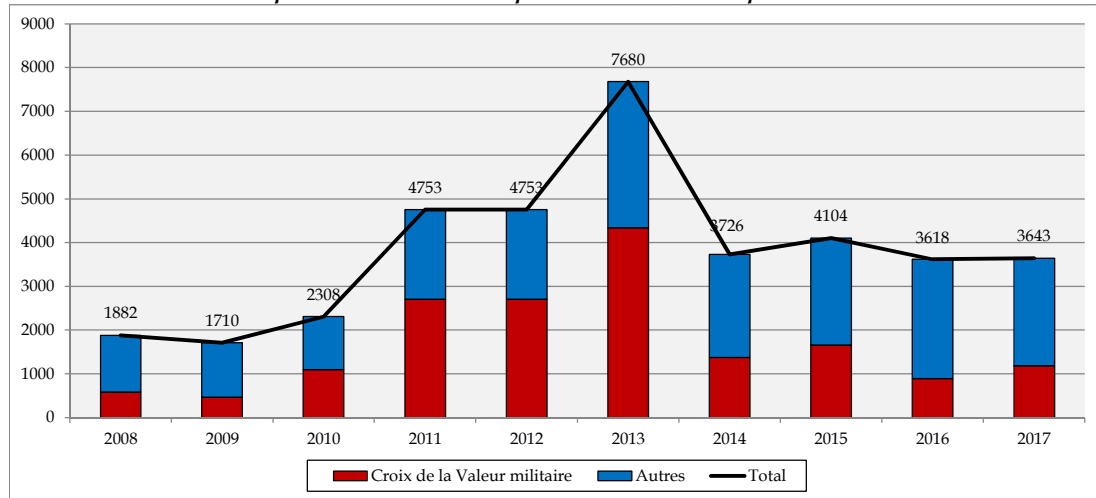
Champ : grade de chevalier de l'ordre national du Mérite.

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.

Le nombre de Croix de la Valeur militaire (CVM) attribuées au titre des opérations en 2017 (1 184 CVM) est supérieur à celui de 2016 (894 CVM).

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 2017)



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, 44 185 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées avec l'agrafe « Sentinelle », dont 25 052 en 2017.

Cette médaille récompense les militaires pour leur participation effective⁴⁰ à des opérations militaires de protection décidées par le gouvernement et menées sur le territoire national.

Tableau 30 – Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2017 au sein des trois armées

	Sentinelle	Égide	Harpie	Jupiter	Trident	Total
Terre	13 245	33	2 228	26	10	15 542
Marine	76 ⁽¹⁾	261	5	1 463	2 824	4 629
Air	680	1 230	72	951	1 948	4 881

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

(1) La marine ne participe plus à l'opération Sentinelle depuis mars 2017.

4 TEMPS DE SERVICE

4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Depuis l'adoption par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne de la directive 2003/88 sur le temps de travail⁴¹, la question de sa transposition s'est posée au sein des fonctions militaires européennes.

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

⁴⁰ Les durées minimales de présence sont fixées dans les arrêtés de création de chaque agrafe soit : 60 jours continus ou discontinus pour la mission Sentinelle ; 30 jours continus ou discontinus pour la mission Harpie et 30 mois d'affectation ou 60 jours continus ou discontinus en mission de courte durée ou 20 vols de surveillance pour les missions Égide, Jupiter et Trident.

⁴¹ Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

des possibilités de dérogations⁴² 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 exclusions⁴³ à certaines missions.

Successivement, dans ses 9^e et 11^e rapports, le Haut Comité a attiré l'attention sur les conséquences pour la défense que représentait la transposition des dispositions prévues par la directive 2003/88. Dans son 11^e rapport consacré à la fonction militaire dans la société française, le Haut Comité a souligné qu'il apparaissait « *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.* »

Le Haut Comité avait recommandé, en conséquence, 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.* »

Le Président de la République a annoncé le 19 octobre 2017, dans son discours aux forces de sécurité intérieure, sa détermination à ce que les militaires ne soient pas concernés par la directive. Les services de l'administration ont en conséquence commencé à étudier les voies et moyens permettant de répondre à cet objectif afin de préserver le principe constitutionnel de nécessaire libre disposition de la force armée.

Définition

À la notion de « temps de travail », le Haut Comité a toujours préféré 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

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 gendarmerie et la police nationale⁴⁴, a fait l'objet en 2011 d'une instruction particulière, abrogée en

⁴² Articles 17, 18 et 22 de la directive.

⁴³ CJUE, *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

⁴⁴ Rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère*, janvier-mars 2008.

2016 et remplacée par une instruction provisoire mise en application à compter du 1^{er} septembre 2016⁴⁵. Depuis cette date, les gendarmes disposent de 11 heures de repos physiologique par tranche de 24 heures ou d'un repos compensateur si des motifs opérationnels imposent de réduire cette période de repos.

Avec la mise en œuvre de cette instruction, la sanctuarisation de plages de repos physiologique et l'octroi de repos compensateurs ont un impact sur l'activité (- 1,9 % en 2017). Au total, la mise en œuvre de ces dispositions représente 4 000 ETP dans les unités opérationnelles. Pour compenser cette diminution, la gendarmerie s'est adaptée en revoyant l'organisation de son service, en modernisant son organisation avec la prise en compte des attentes nouvelles engendrées par la police de sécurité du quotidien, en priorisant ses missions en transférant des tâches et des missions périphériques. La gendarmerie a par ailleurs entamé sa transformation technologique et numérique afin de rationaliser l'efficacité de son personnel.

4.2.2 Données disponibles

4.2.2.1 Temps de service dans les armées et les services

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. En 2016, les soldats de l'armée de terre auraient réalisé, en moyenne, 223 journées d'activité.

Le Haut Comité ne dispose d'aucun chiffre pour 2017 ce qui le conduit à réitérer sa recommandation de 2014 sur la nécessité qu'ont les armées à se doter d'outils d'évaluation du temps de service effectif.

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 de santé des armées et, dans une moindre mesure, le service des essences 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 2017, les militaires du service des essences des armées ont effectué 6,5 jours de garde ou de permanence en enceinte militaire durant les jours ouvrables.

Entre 2016 et 2017, au sein du service de santé des armées, le nombre moyen de jours consacrés aux gardes⁴⁶ en enceinte militaire, les jours ouvrables, évolue globalement à la hausse.

Si les gardes médicales et les gardes de sécurité⁴⁷ restent stables à 23,9 jours et 10,5 jours, les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 23,7 jours à 31,5 jours.

Concernant les jours non ouvrables, les gardes médicales passent de 9,4 jours à 9,9 jours ; les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 5,0 jours à 3,3 jours et les gardes de sécurité passent de 7,9 jours à 8,4 jours.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Seules sont comptabilisées dans le SIRH, les gardes entraînant une indemnisation.

⁴⁷ Les gardes de sécurité sont cumulables avec d'autres gardes.

4.2.2.3 Temps de service dans la gendarmerie nationale

Depuis 2014, des évolutions des outils d'enregistrement de l'activité des unités des gendarmeries départementale et mobile sont intervenues.

L'expérimentation d'un nouveau logiciel de saisie des programmations du service au sein des unités de gendarmerie mobile et de la Garde républicaine depuis le second semestre 2017 ne permet, pour cette année, qu'une approche globale du volume d'heures d'activité effective interdisant toute comparaison avec les années antérieures.

En 2017, les escadrons de gendarmes mobiles ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 176 jours.

Tableau 31 - Temps de service dans la gendarmerie (en heures) de 2009 à 2017⁽¹⁾

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective						
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
	Activité			Astreinte		
2017	41,2			56,9		

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective						
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
	Activité			Astreinte		
2017	1 697			2 343		

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.

(1) La mise en place d'un nouveau logiciel de saisie de la programmation du service au sein des unités de gendarmerie mobile et de la Garde républicaine depuis le second semestre 2017 ne permet qu'une approche globale pour l'année 2017.

Lecture : en 2017, les gendarmes ont effectué, en moyenne dans la semaine, 41,2 heures d'activité effective 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 2017 la situation reste globalement stable ou en amélioration dans certains services (notamment au SSA). 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 des essences des armées (36 jours), les officiers de l'armée de terre (38 jours) et le personnel de la marine (38 jours).

Le Haut Comité observe, enfin, que les gendarmes mobiles ont pris, en moyenne, 41,7 jours de permissions en 2017, contre 41,2 jours en 2016.

Tableau 32 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2008 à 2017 (en nombre moyen de jours)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Terre	39,8	39,8	39,1	39,1	39	39	37,9	38	41 ⁽²⁾	40 ⁽³⁾
Marine	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	38
Air	42	42	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	40	40	40,8	41	41,5	41,2
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>	39	41	43	42,5	42,5	41,2	41,7
Santé	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	34	37	42	35,9	35,3	34,2	35,2	39,5
Essences	43,1	44	43,7	45	45	45	38	36	41	36
Armement⁽⁴⁾	43	43	39	39	38	38	38	39,7	38,9	38,7

Sources : 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) 38 jours pour les officiers, 41 pour les sous-officiers et 40 pour les militaires du rang.

(4) 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 planifiées⁴⁸

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 (PCP) dont 8 faisaient l'objet d'une indemnisation grâce à la mise en place d'une **indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires** (ITAOPC).

⁴⁸ 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.

Le contingent de 7 jours de PCP planifiées par le commandement a été modifié en 2016 et 2017 dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel présenté en mai 2016 et amendé en décembre 2016⁴⁹.

Depuis, 12 jours de PCP font l'objet d'une indemnisation, le commandement planifiant encore 3 jours de PCP dans l'année civile.

Dans certains cas particuliers (personnel infirmier et technicien des hôpitaux des armées, militaires 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.

Tableau 33 - Permissions complémentaires planifiées prises par les militaires de 2008 à 2017 (en nombre moyen de jours)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Terre⁽¹⁾	3,8	3,8	3,9	3,9	3,7	3,7	3,4	3,5	4/2/2	2/2/2
Marine⁽²⁾	7	6,5	6,9	6,7	6,9	6,8	6,7	6,7	4,8	3
Air	6,5	6,5	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	5	5	5	5	5	3
Gend. dép.	Compensation financière									
Santé⁽³⁾	<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>	<i>n.d.</i>
Essences	7	6,8	6,9	7	7	7	7	7	6	3

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

(1) Pour 2016 et 2017 : officiers/sous-officiers/militaires du rang.

(2) Y compris le personnel embarqué.

(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).

4.2.4 Absences du service

La mesure de l'absence du service par un indicateur ne fait l'objet d'aucune définition partagée, tant au sein de la fonction publique que dans le reste de la population active. Cela rend délicates les comparaisons au sein de la fonction publique ainsi qu'entre le secteur public et le secteur privé.

Dans ses travaux⁵⁰, 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 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 les années précédentes, le Haut Comité relève un taux d'absence plus élevé au sein du service de santé des armées qui s'est encore accentué en 2017.

Tableau 34 - Taux d'absence du service, par force armée, de 2015 à 2017

	Terre	Marine	Air	Gend.	Santé	Essences	DGA
2015	2,2 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %	4,2 %	<i>n.c.</i>	0,7 %
2016	2,2 %	2,8 %	2,1 %	2,2 %	3,8 %	2,0 %	0,4 %
2017	2,4 %	2,4 %	2,2 %	2,1 %	5,7 %	2,0 %	0,4 %

Sources : 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.

⁴⁹ Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.

⁵⁰ DGAFP, *Faits et chiffres 2014*, p. 479, *Faits et chiffres 2016*, p. 579, *Faits et chiffres 2017*, p. 438.

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.

En 2017, la durée annuelle du travail⁵¹ et la durée habituelle hebdomadaire⁵² de travail de l'ensemble des salariés à temps plein s'établissent respectivement à 1 690 heures et 39,1 heures. Ces durées sont sensiblement plus élevées que les équivalents annuels et hebdomadaires des durées légales, respectivement de 1 607 heures annuelles ou 35 heures par semaine.

Tableau 35 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2008 et 2017 (en heures)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Durée annuelle effective	1 673	1 641	1 680	1 683	1 681	1 664	1 664	1 652	1 692	1 690
Durée habituelle hebdomadaire	39,3	39,4	39,4	39,5	39,4	39,2	39,1	39,0	39,1	39,1

Source : INSEE, enquête Emploi en continu.

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 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
2015	4,6 %	16,6
2016	4,6 %	16,8
2017	4,7 %	17,2

Source : baromètre de l'absentéisme Ayming.

Champ : tous secteurs, salariés des PME et PMI.

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

⁵¹ Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (source INSEE).

⁵² 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).

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.

En 2016, 4,0 % des agents de la fonction publique (3,0 % des seuls agents de la fonction publique d'État) ont été absents pour raison de santé au moins un jour au cours d'une semaine contre 3,8 % des salariés du secteur privé⁵³.

En 2012, le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé des agents civils des ministères s'élève à 12,3 jours⁵⁴ par an contre 16,6 parmi les salariés du secteur privé.

4.3.1.3 Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé

En 2016, les agents de la fonction publique, hors enseignants, déclarent avoir pris, en moyenne, 36 jours ouvrés de congés (RTT compris) correspondant à 7,3 semaines de congés (RTT compris). Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, les salariés prennent en moyenne 32 jours de congés payés soit 6,4 semaines⁵⁵.

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 2017, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés britanniques du secteur privé, employés à temps complet, était de 38,1 heures⁵⁶. À cette durée moyenne de travail, 1 heure supplémentaire pouvait s'ajouter.

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

Tableau 37 - Temps de service dans les forces armées britanniques de 2010 à 2017 (en heures)

	Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine - Tous les services (<i>working hours</i> ⁵⁷)	Nombre moyen d'heures de service par semaine (<i>duty hours</i> ⁵⁸)	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
2017	44,7	63,4	56,2 à 60,9

Source : AFPRB, rapports de 2011 à 2018.

Champ : tous militaires.

⁵³ DGAFP, *Faits et chiffres 2017*, figure 8.4-1, p. 448.

⁵⁴ DGAFP, *Enquête Absentéisme pour raison de santé en 2012*, département des études et des statistiques.

⁵⁵ DGAFP, *Faits et chiffres 2017*, figure 8.3-1, p. 444.

⁵⁶ AFPRB, 47^e rapport, 2018, pp. 10 à 12.

⁵⁷ Temps effectif de service au sein de l'unité ou du service.

⁵⁸ Temps de service, y compris le temps d'astreinte et les pauses repas.

8 % des militaires dépassent la norme des 70 heures⁵⁹ 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.

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 2017, l'*ILA* moyen a été de 50,3 jours par personne (51,2 en 2016). 85 % des militaires britanniques ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs jours de permissions. Ce taux était de 87 % en 2016.

⁵⁹ Dans l'armée britannique, le « temps de service excessif » est une semaine à 70 heures de service et plus (source : rapport de l'AFPRB).

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 RECRUTEMENT

Les politiques des ressources humaines des forces armées et formations rattachées visent à satisfaire leurs besoins en effectifs, tout en disposant des compétences nécessaires. Pour ce faire, elles recrutent directement au sein de la société civile française et puisent dans leurs propres viviers.

En 2017, les forces armées et formations rattachées⁶⁰ ont engagé 32 424 recrues (- 6 % par rapport à 2016, + 26 %/2015) issues de la société civile et ont permis à 7 122 militaires d'accéder à une ascension sociale en changeant de catégorie hiérarchique (- 12 % par rapport à 2016, + 24 %/2015).

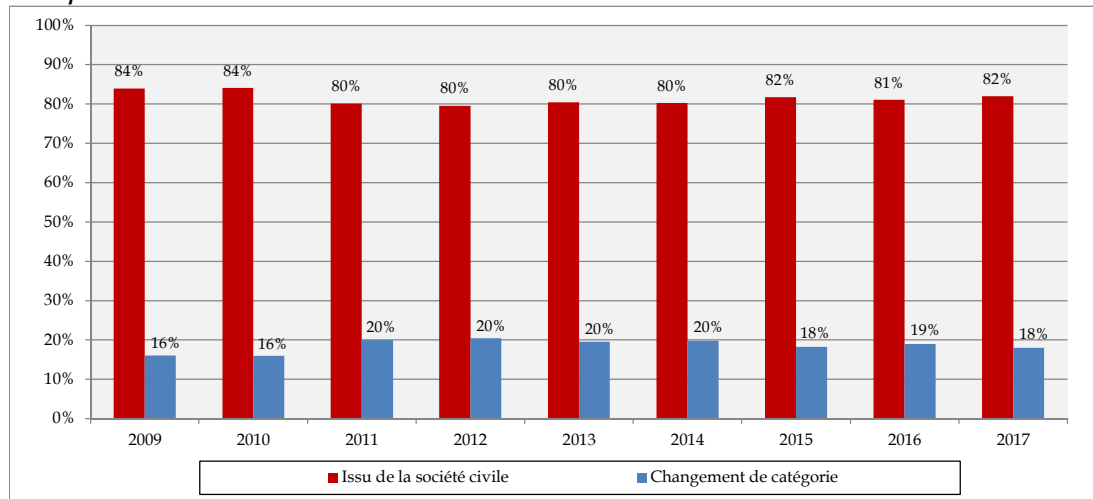
Tableau 38 - Volumes de recrutement dans les forces armées et formations rattachées, de 2009 à 2017, en fonction de la provenance du militaire recruté

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Issu de la société civile	26 272	25 940	26 269	22 468	20 875	20 430	25 811	34 523	32 424
Changement de catégorie	5 035	4 919	6 522	5 763	5 076	5 021	5 764	8 063	7 122

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

Champ : ensemble du personnel militaire (forces armées et formations rattachées) recruté au sein de la société civile et par changement de catégorie hiérarchique (hors changement de force armée), sous PMEA Défense et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie, 3^e concours). En 2017, pour l'armée de l'air, y compris SIAé.

Graphique 15 - Part de recrutement dans les forces armées et formations rattachées, en fonction de la provenance du militaire recruté



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

Champ : ensemble du personnel militaire (forces armées et formations rattachées) recruté au sein de la société civile et par changement de catégorie hiérarchique (hors changement de force armée), sous PMEA Défense et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie, 3^e concours). En 2017, pour l'armée de l'air, y compris SIAé.

Des données complémentaires concernant ce chapitre sont fournies en annexe 3.

Les données⁶¹ relatives aux recrutements dans les forces armées se rapportent à l'année 2017 alors que celles disponibles pour la fonction publique sont de l'année 2016.

⁶⁰ Armée de terre, marine, armée de l'air, gendarmerie, 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).

⁶¹ Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.

1.1 RECRUTEMENT EXTERNE

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.

Le suivi de son évolution est un indicateur qui permet d'apprécier la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics.

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 commission⁶² et le nombre de recrutés.

1.1.1 Volume de recrutement au sein de la société civile

Après l'annulation de la déflation des effectifs du ministère de la défense en 2015, les années 2016 et 2017 ont été respectivement marquées par la création nette de 2 300 et 400 postes⁶³ (cf. Partie 1, § 1.1.1), notamment pour permettre la poursuite de la montée en puissance de la Force opérationnelle terrestre (FOT), des services de renseignement et de la cyberdéfense.

Parallèlement, la gendarmerie a bénéficié d'un apport de 2 317 créations nettes de postes en 2016⁶⁴, notamment dans le cadre du plan triennal (2015-2017) de lutte anti-terroriste, du plan de lutte contre l'immigration clandestine et du pacte de sécurité. Cet effort s'est poursuivi en 2017 avec la création nette de 255 emplois supplémentaires dont 55 au titre de la dernière annuité du plan de lutte antiterroriste⁶⁵.

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

Après avoir atteint en 2016 le niveau le plus élevé de ces dix dernières années avec le recrutement de 34 523 militaires, le volume de recrutement au sein de la société civile en 2017 est en baisse de 6 % (- 3 % dans les armées et - 12 % dans la gendarmerie), avec le recrutement de 32 424 militaires, dont 5 942 femmes⁶⁶ (5 856 en 2016). Les évolutions sont différenciées selon la force armée, de - 9 % pour l'armée de terre à + 36 % pour l'armée de l'air⁶⁷.

⁶² Pour les OSC PN, il s'agit du nombre de candidats convoqués aux tests de sélection.

⁶³ 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.

⁶⁴ RAP 2016, programme 152, hors mesures de transferts et corrections techniques.

⁶⁵ RAP 2017, programme 152, hors mesures de transferts et corrections techniques.

⁶⁶ Dont 2 764 femmes dans la gendarmerie (3 027 en 2016).

⁶⁷ Diminution de 3 % pour la marine et de 4 % pour les services de soutien, les organismes interarmées et les formations rattachées.

Au total, entre 2014 et 2017, le nombre de militaires recrutés au sein de la société civile a progressé de 59 %. En 2017, la gendarmerie a recruté à elle-seule 30,6 % de l'ensemble des nouvelles recrues (32,5 % en 2016, 25 % en 2015).

Le volume de recrutement externe, dans les forces armées et formations rattachées, a augmenté entre 2016 et 2017 chez les officiers (+ 13 %) et les sous-officiers (+ 19 %) alors qu'il a diminué pour les militaires du rang et les volontaires (respectivement - 11 % et - 17 %)⁶⁸.

Tableau 39 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2017 (en effectifs physiques⁶⁹)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total/force armée
Armée de terre	490	1 673	12 547	1 003	15 713 48,5 %
Marine	151	732	1 511	616	3 010 9,3 %
Armée de l'air	297	1 396	1 283	135	3 111 9,6 %
Gendarmerie	59	3 763	(2)	6 087	9 909 30,6 %
Autres ⁽¹⁾	312	169	134	66	681 2,1 %
Total/catégorie	1 309 4,0 %	7 733 23,8 %	15 475 47,7 %	7 907 24,4 %	32 424 100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>					
2016	1 159	6 491	17 323	9 550	34 523
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

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). Pour l'armée de l'air, y compris SIAé.

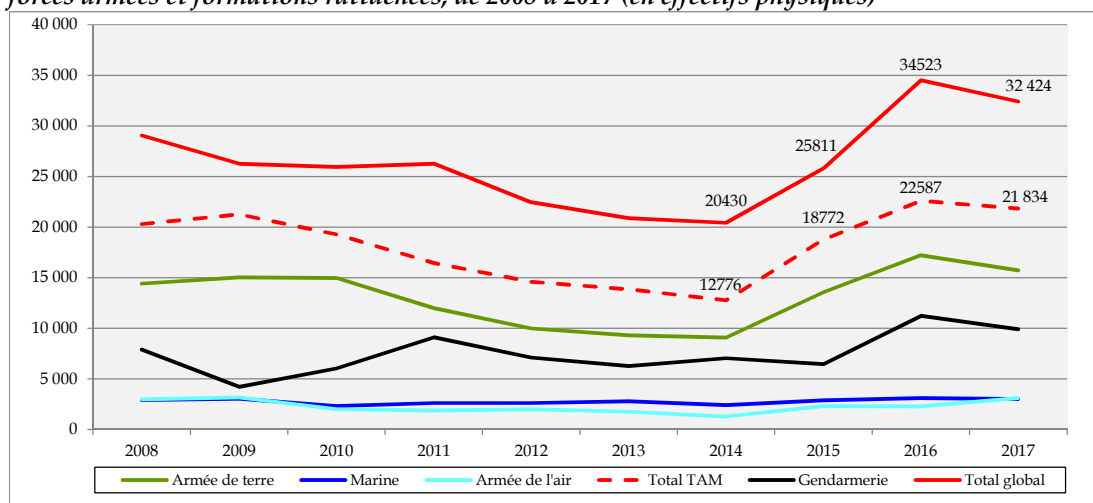
(1) Service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA), direction générale de l'armement (DGA), service du commissariat des armées (SCA), service d'infrastructure de la défense (SID), contrôle général des armées (CGA) et affaires pénales militaires (APM).

(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 ».

⁶⁸ Augmentation dans toutes les catégories hiérarchiques entre 2015 et 2017 ; + 29 % pour les officiers, + 65 % pour les sous-officiers, + 14 % pour les militaires du rang et + 21 % pour les volontaires.

⁶⁹ 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 16 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2008 à 2017 (en effectifs physiques)



TAM = terre, air et marine.

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

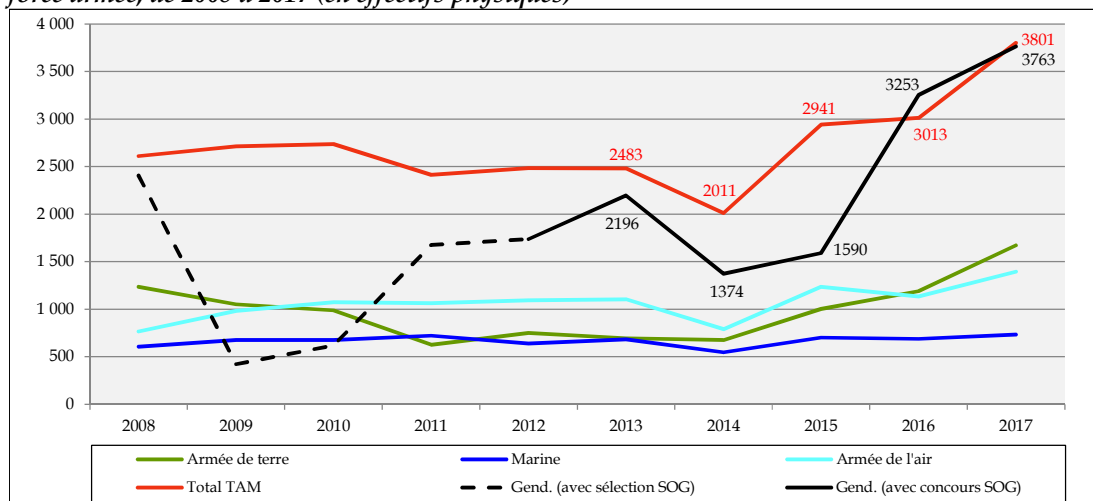
Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA Défense et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Pour l'armée de l'air, y compris SIAé en 2017.

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

Après une hausse de 46,2 % entre 2014 et 2015 et de 2,4 % entre 2015 et 2016, le volume de recrutements directs de sous-officiers dans les armées a progressé de 26,2 % entre 2016 et 2017. Sur son seul périmètre, l'armée de terre a augmenté ses recrutements externes de sous-officiers de 40,6 %.

Après une évolution marquante de 104,6 % entre 2015 et 2016, le nombre de sous-officiers recrutés par la gendarmerie a augmenté de 15,7 % entre 2016 et 2017 (même taux qu'entre 2014 et 2015).

Graphique 17 - Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2008 à 2017 (en effectifs physiques)



TAM = terre, air et marine.

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

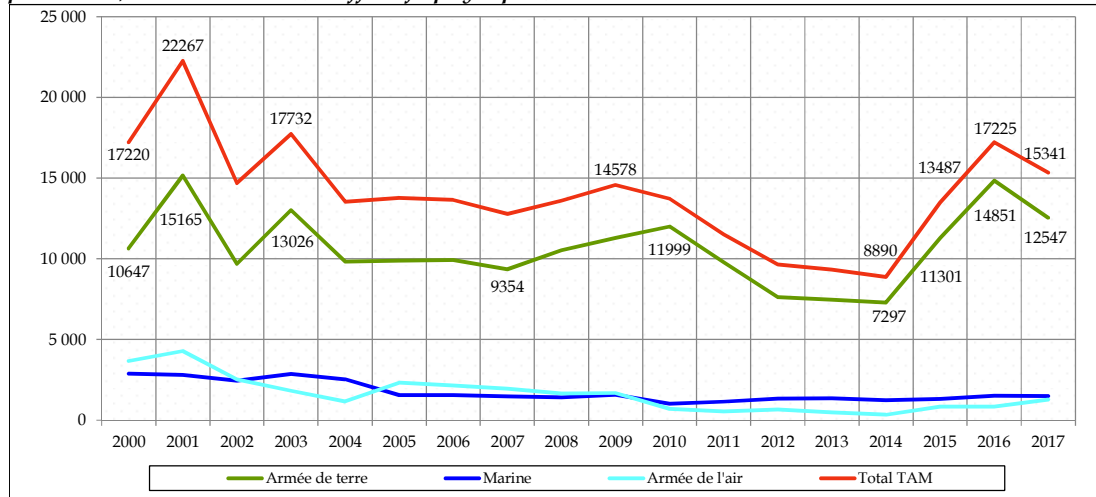
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie (y compris CSTAGN, hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Pour l'armée de l'air, y compris SIAé en 2017.

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), dus en particulier à l'armée de terre.

Alors que le recrutement s'est accru de 93,8 % entre 2014 et 2016 (27,7 % entre 2015 et 2016), il est en repli de 10,9 % entre 2016 et 2017, tout en restant à un niveau élevé dans l'armée de terre.

Graphique 18 - Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2000 à 2017 (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. Pour l'armée de l'air, y compris SIAé en 2017.

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 pertinent pour évaluer l'attractivité réelle des emplois et carrières militaires.

Le nombre de candidats⁷⁰ au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie diminue de 7,5 % en 2017, avec 83 038 postulants contre 89 776 en 2016, pour revenir globalement au niveau de l'année 2013.

La contraction constatée en 2017 est plus spécifiquement due au fléchissement du nombre de candidatures pour des emplois de sous-officier dans la gendarmerie et de militaire du rang (baisse respective de 9 % et 14 % par rapport à 2016).

⁷⁰ Candidats ayant composé, pour les concours, et candidatures étudiées en commission, pour les sélections.

Tableau 40 – Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Officiers (<i>grandes écoles</i>)	4 904	4 473	4 516	4 319	4 569	5 228	5 928	4 858	5 472	5 177
dont :										
- ESM de Saint-Cyr	1 961	1 443	1 386	1 356	1 707	1 572	1 766	1 663	1 647	1 579
- École navale	1 125	1 153	1 164	1 000	1 057	1 123	1 163	1 014	1 026	1 048
- École de l'air	1 332	1 306	1 275	1 398	1 403	1 988	2 541	1 767	2 393	2 178
- EOGN ⁽¹⁾	486	571	691	565	402	545	458	414	406	372
Officiers sous contrat ⁽²⁾	2 417	3 396	3 005	2 740	3 037	3 037	2 644	3 917	3 062	3 322
Sous-officiers (<i>des armées</i>)	9 116	12 126	10 747	9 922	10 863	11 017	9 046	10 732	9 845	9 827
Sous-officiers (<i>de la gendarmerie</i>) ⁽³⁾	20 756	14 339	18 674	13 984	9 722	16 452	17 053	14 784	19 623	17 914
Militaires du rang	26 180	30 833	25 222	22 101	21 654	20 620	19 158	26 903	26 479	22 881
Volontaires	19 443	20 970	17 989	26 493	26 833	25 914	23 677	24 920	25 295	23 917
Total	82 816	86 137	80 153	79 559	76 678	82 268	77 506	86 114	89 776	83 038

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

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

Pour les officiers, le nombre total de candidats au recrutement externe en 2017, toutes grandes écoles d'officiers⁷¹ confondues, régresse de 5,4 % par rapport à 2016, après avoir progressé de 13 % entre 2015 et 2016. Il est supérieur de près de 5 % à la moyenne des dix dernières années.

Entre 2016 et 2017, le nombre de postulants aux emplois d'officier sous contrat progresse globalement de 4 % dans les armées, mais de façon dispersée (- 20 % dans l'armée de terre et - 25 % dans la marine contre + 45 % dans l'armée de l'air). En 2017, la gendarmerie a réactivé le recrutement externe d'officier sous contrat « encadrement » afin de combler les postes d'officier vacants, en priorité au sein d'unités élémentaires (par exemple, peloton de gendarmerie mobile).

Après une progression de 15,5 % entre 2015 et 2016, le nombre de candidats aux emplois de sous-officier dans les armées et la gendarmerie diminue de 6 % en 2017, s'établissant à un niveau équivalent à celui de 2013 avec 27 741 candidats. Toutefois, ce repli occulte des réalités différentes selon la force armée (hausse de 12 % dans la marine et baisse de 9 % dans la gendarmerie⁷²).

Après un afflux de candidats aux emplois de militaire du rang dans les armées en 2015 et 2016 (augmentation de près de 40 % entre 2014 et 2016), le nombre de postulants revient en 2017 dans le même ordre de grandeur que celui de l'année 2011 avec 22 881 candidats, affichant ainsi une diminution de 14 % par rapport à 2016.

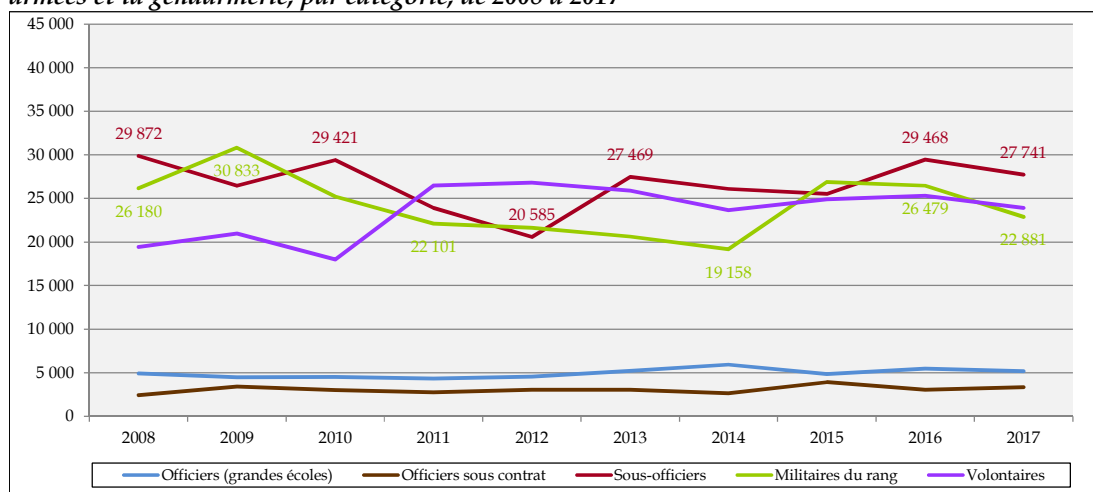
Après une stabilité autour de 25 000 en 2015 et 2016, le volume de candidats au recrutement de volontaire s'infléchit en 2017 (23 917 candidats) au niveau de 2014, la gendarmerie concentrant à elle-seule 87 % des postulants en 2017.

La baisse globale de 5,5 % du nombre de candidats en 2017 masque des évolutions différenciées entre les armées (+ 36 % par rapport à 2016) et la gendarmerie (- 9,5 % par rapport à 2016).

⁷¹ École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale, École de l'air et École des officiers de la gendarmerie nationale (concours universitaire).

⁷² 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).

Graphique 19 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2008 à 2017



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

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

1.1.3 Sélectivité du recrutement par voie externe

La sélectivité est un indicateur de la concurrence entre les candidats. Lorsqu'elle est faible, elle peut également révéler la difficulté à recruter. En revanche, elle n'est pas nécessairement un indicateur d'attractivité, dès lors que le volume de recrutement peut significativement évoluer d'une année sur l'autre.

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.

Une relative érosion de la sélectivité est observée depuis 2015, année de l'arrêt des déflations d'effectifs dans les forces armées.

Tableau 41 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Officiers (grandes écoles)	15,2	13,8	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5
Officiers sous contrat	5,8	9,1	8,7	7,6	9,6	16,2	13,0	9,0	6,6	5,9
Sous-officiers (des armées)	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,6	3,7	3,3	2,6
Sous-officiers de gendarmerie ⁽¹⁾	8,0	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4
Militaires du rang	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7	1,6
Volontaires	2,2	3,0	2,5	3,0	3,3	3,8	3,4	4,0	2,7	3,1

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

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

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

Dans la gendarmerie : pour les sous-officiers, hors corps de soutien technique et administratif, hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours.

(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 16,5 en 2017 (soit plus de 16 candidats pour un admis) et se caractérise par une baisse de 1,7 point par rapport à 2016, mais reste dans la moyenne des dix dernières années.

La baisse globale de 5 % du nombre de candidats est accentuée par la hausse concomitante de près de 5 % du nombre d'officiers recrutés.

La sélectivité cumulée des quatre grandes écoles est stable en moyenne sur 10 ans (16,3 sur la période 2007-2016 et de 16,2 sur 2008-2017).

Tableau 42 - Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ESM de Saint-Cyr	13,1	9,8	9,8	9,8	12,4	10,5	14,1	13,3	11,8	10,7
École navale	16,1	16,5	16,4	15,2	16,3	17,5	19,1	14,9	14,7	14,2
École de l'air	18,5	18,4	20,2	20,9	20,0	29,7	41,0	28,0	35,2	31,6
EOGN ⁽¹⁾	16,2	15,9	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie 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.

Parmi les candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM de Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air en 2017, 93 % avaient formulé ce choix dans leurs trois premiers vœux d'écoles (- 2 points/2016) et 61 % sont issus des lycées de défense (+ 7 points/2016 ; - 1 point/2015), d'où l'importance à accorder à ces établissements et à leur encadrement.

32 % (45% en 2016) des candidats reçus, en liste principale ou liste complémentaire, au concours scientifique 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 97 % 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 3,7⁷³) pour atteindre 2,6 en 2017 (- 0,7 point/2016), le recul étant plus marqué dans l'armée de terre avec une sélectivité qui passe de 4,3 en 2016 à 3,0 en 2017 (- 2 % de postulants et + 41 % de recrutés).

Alors que le nombre de candidats au recrutement de sous-officier dans les armées progresse de 9 % entre 2014 et 2017, le volume de recrutement croît d'environ 90 %.

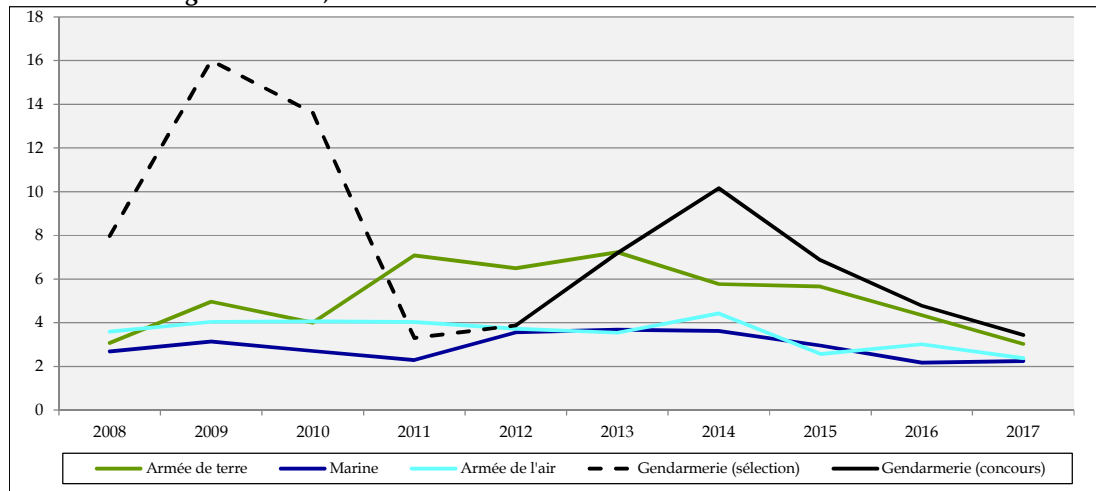
Comme cela a déjà été souligné les années précédentes, le pic de sélectivité du recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie des années 2009 et 2010 semble être un effet induit des restructurations et du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

La sélectivité du concours par voie externe⁷⁴ pour les emplois de sous-officier de gendarmerie est de 3,4 en 2017 (4,8 en 2016). La baisse continue depuis 2015 s'explique par l'évolution dissymétrique du nombre de candidats (+ 6 % entre 2014 et 2017) et du nombre d'admis (+ 214 %).

⁷³ Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.

⁷⁴ Sélectivité moyenne des sessions de septembre 2016 et mars 2017 (le concours externe de recrutement de sous-officier de gendarmerie comporte deux sessions par an).

Graphique 20 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017



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

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (uniquement sous-officiers de gendarmerie (SOG)).

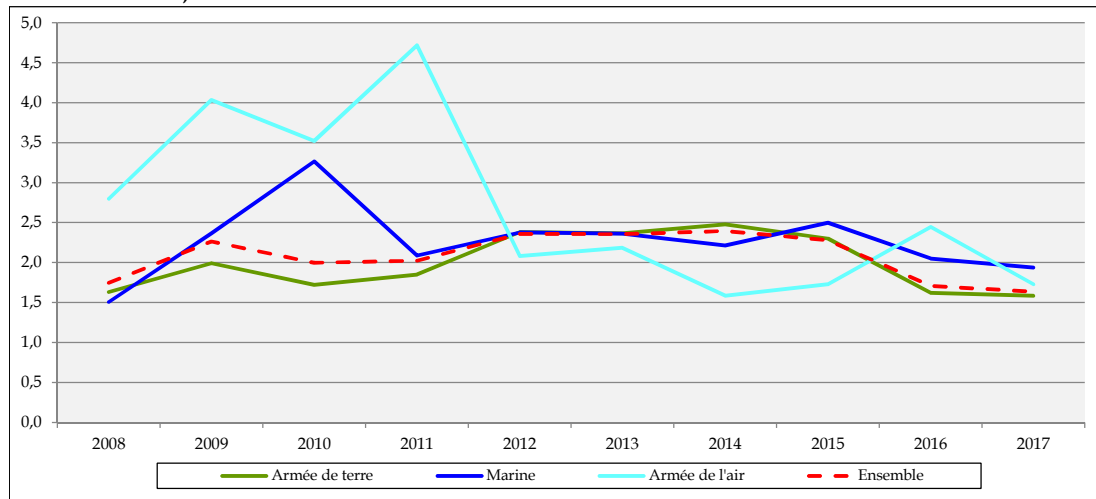
Nota : les SOG sont recrutés par voie de concours depuis 2012.

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 1,6 en 2017, contre 1,7 en 2016 et 2,3 en 2015. Elle est stable dans l'armée de terre (1,6 en 2016 et 2017) qui recrute 80 % des militaires du rang. Par rapport à 2014, le nombre de postulants au recrutement dans l'armée de terre progresse de 12 % en 2017 alors que dans le même temps le volume de recrutés augmente de 75 %.

La sélectivité dans l'armée de l'air (1,7) a perdu 0,7 point en 2017, mais revient aux niveaux de 2014 et 2015.

Graphique 21 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, dans les armées, de 2008 à 2017



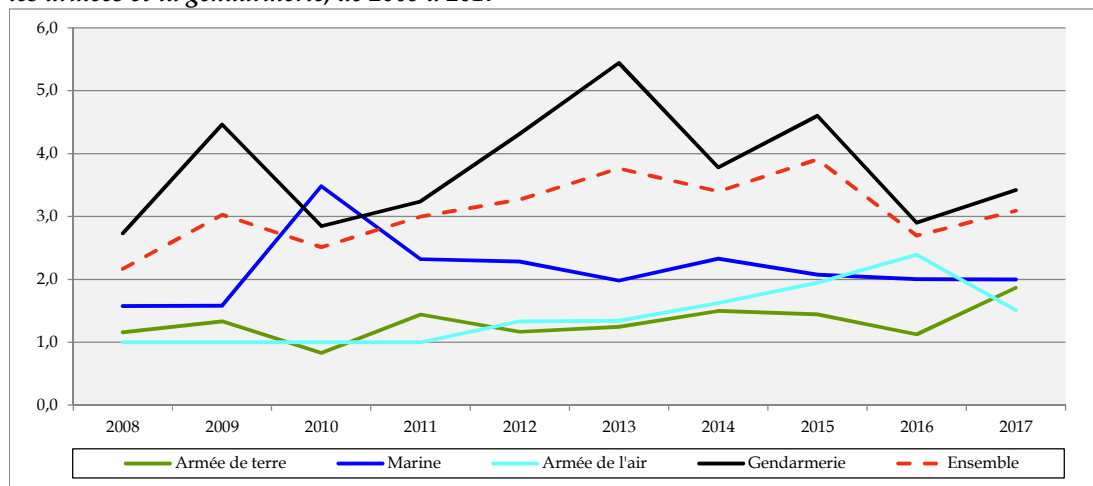
Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

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

Près de 80 % des volontaires recrutés en 2017 le sont dans la gendarmerie. Après être passée de 4,6 en 2015 à 2,9 en 2016, la sélectivité de ce recrutement dans la gendarmerie est de 3,4 en 2017. Le nombre de recrutés a diminué de plus de 23 % en 2017 avec un nombre de candidats en recul d'environ 10 %.

Les emplois de gendarme adjoint volontaire (GAV) paraissent plus attractifs que ceux de volontaire dans les armées avec un taux quinquennal (2013-2017) moyen de sélectivité au recrutement de 3,8 candidats pour 1 recruté, contre une moyenne de 1,6 pour les trois armées.

Graphique 22 – Évolution de la sélectivité du recrutement de volontaires par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017



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

Champ : armée de terre, marine (hors volontaires aspirant (VOA)), armée de l'air et gendarmerie.

1.1.4 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'État⁷⁵ 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 exercer⁷⁶.

⁷⁵ Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE (PCS 2003).

⁷⁶ 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.

1.1.4.1 Officiers et fonctionnaires de catégorie A

Tableau 43 – Évolution de la sélectivité de certains recrutements par voie externe d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A (avec concours), de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	16,2	15,9	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2
Grandes écoles militaires (Saint-Cyr, Navale, École de l'air)	15,1	13,5	13,9	13,9	15,3	16,7	22,1	17,4	18,2	16,5
Officier sous contrat (dans les armées)	5,3	8,7	8,7	7,6	9,6	16,2	13,0	9,0	6,6	5,9
École nationale d'administration	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8	n.d.
École nationale de la magistrature	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9	n.d.
Instituts régionaux d'administration	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0	n.d.
Commissaire de police	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6	n.d.
Lieutenant de police	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8	n.d.
Inspecteur des douanes	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9	n.d.
Inspecteur des impôts	11,6	5,1	6,0	11,4						
Inspecteur des finances publiques ⁽¹⁾					9,8	20,9	24,3	24,3	27,5	n.d.

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie 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.

1.1.4.2 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.

Outre les particularités du métier militaire qui induisent un vivier spécifique de candidats⁷⁷, les forces armées procèdent à un nombre important de recrutements annuels par rapport à la fonction publique civile. Ainsi en 2016, quand 23 postes de lieutenant pénitentiaire ou 189 postes de contrôleur des douanes étaient à pourvoir, le volume était de 3 000 postes de sous-officier dans les armées et de près de 3 800 postes de sous-officier de gendarmerie⁷⁸.

Le nombre de postes a encore augmenté en 2017 (environ 3 700 dans les armées et 4 800 dans la gendarmerie) alors qu'il était respectivement de l'ordre de 2 000 et de 1 500 en 2014.

⁷⁷ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, § 2.1.1, pp. 43 et ss.

⁷⁸ Recrutements par voie externe (concours/sélection externe).

Tableau 44 - Évolution de la sélectivité de certains recrutements par voie externe de sous-officiers et de fonctionnaires de catégorie B (avec concours), de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sous-officier de gendarmerie ⁽¹⁾	8,0	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4
Sous-officier terre, marine, air	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,6	3,7	3,3	2,6
Secrétaire administratif de classe normale	26,0	45,1	32,4	20,9	26,5	28,7	24,7	25,2	22,1	n.d.
Gardien de la paix	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2	n.d.
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	43,6	48,1	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0	22,1	n.d.
Contrôleur des douanes	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0	47,9	n.d.
Contrôleur des impôts	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	15,7	n.d.

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie 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 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 [...].

1.1.4.3 Militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C

La sélectivité du recrutement des militaires du rang peut paraître faible par rapport à celle des emplois de la catégorie C. 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 2016, 370 postes d'agent de constatation des douanes (branche de la surveillance) et moins de 700 postes d'adjoint administratif de 1^{re} classe étaient à pourvoir quand, dans le même temps, le volume s'élevait à plus de 17 000 militaires du rang dans les armées. En 2017, il dépasse 15 000 postes.

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 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Militaire du rang	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7	1,6
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	23,6	20,3	36,5	27,1	26,5	34,8	28,7	27,5	16,9	n.d.
Surveillant pénitentiaire	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4	n.d.
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance) ⁽¹⁾						32,5	23,5	25,9	17,8	32,1
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative) ⁽¹⁾		17,1	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4	n.d.

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 » ; DGDDI (Datadouane) pour les agents de constatation des douanes de la branche de la surveillance.

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 2008, les agents de constatation des douanes sont recrutés par le concours commun de catégorie C des ministères économiques et financiers. Les candidats pour la branche de la surveillance concourent dans la branche surveillance (spécifique à la DGDDI) ; ceux pour la branche du contrôle des opérations commerciales et de l'administration générale concourent dans la branche administrative (commune aux ministères économiques et financiers).

1.2 RECRUTEMENT INTERNE

Le recrutement interne dans les forces armées correspond à la promotion interne par changement de catégorie hiérarchique au sein de chaque armée, service interarmées et formation rattachée ainsi que dans la gendarmerie⁷⁹, quelle que soit la voie de recrutement (externe ou interne).

Le suivi de l'évolution du recrutement interne permet d'évaluer les opportunités d'ascension sociale dans les forces armées.

Après avoir progressé de 15 % en 2015, puis de 40 % en 2016, le volume de militaires ayant changé de catégorie dans les forces armées et formations rattachées en 2017 fléchit de 12 % (7 122 en 2017 contre 8 063 en 2016), tout en restant supérieur de 30 % au nombre moyen du quinquennat 2010-2014.

L'évolution par catégorie entre 2016 et 2017 est positive pour les officiers (+ 10,9 %) et négative pour les sous-officiers (- 13,7 %) et les militaires du rang (- 15,6 %).

Comparé à 2016, le nombre de changements de catégorie en 2017 a reculé de 36,4 % dans l'armée de terre (- 42,9 % chez les sous-officiers et - 25,4 % chez les militaires du rang) alors qu'il s'est accru de 63,7 % dans l'armée de l'air (0,9 % dans la marine et 8,1 % dans la gendarmerie).

Tableau 46 - Nombre de militaires ayant connu un changement de catégorie en 2017, dans les forces armées et formations rattachées (en effectifs physiques⁸⁰)

	Passage dans la catégorie			
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total/force armée
Armée de terre	317	1 622	449	2 388 33,5 %
Marine	85	859	236	1 180 16,6 %
Armée de l'air	106	409	17	532 7,5 %
Gendarmerie	289	2 717	(2)	3 006 42,2 %
Autres ⁽¹⁾	10	6	0	16 0,2 %
Total/catégorie	807 11,3 %	5 613 78,8 %	702 9,9 %	7 122 100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>				
2016	728	6 503	832	8 063
2015	637	4 357	770	5 764
2014	700	3 474	847	5 021
2013	755	3 452	869	5 076
2012	768	4 042	953	5 763

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2017, sous PME A Défense et dans la gendarmerie.

(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.

⁷⁹ Les changements de catégorie par voie de changement de force armée sont exclus du champ.

⁸⁰ Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

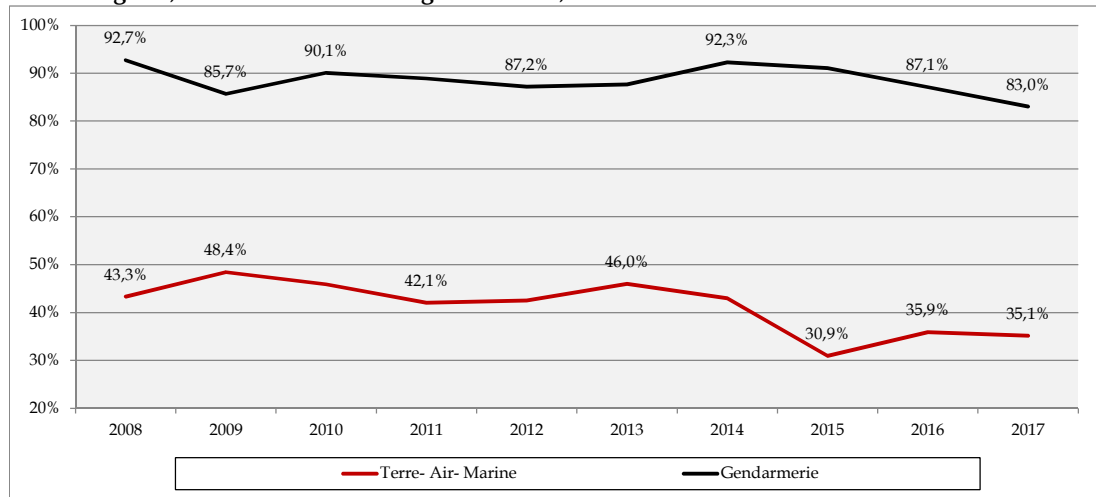
1.2.1 Officiers

La reprise des recrutements d'officiers dans les armées en 2015 (1 060 recrutés⁸¹, + 26,5 % par rapport à 2014) s'était accompagnée d'une détérioration du taux de recrutement interne, ce dernier passant de 43 % à 31 % entre 2014 et 2015.

En 2017, 35 % des officiers des armées recrutés sont issus du recrutement interne (- 1 point par rapport à 2016). Cette proportion demeure inférieure de plus de 13 points à celle de l'année 2009, lors de laquelle le volume total de recrutement d'officiers était équivalent à celui de l'année 2017. La part de recrutement interne d'officiers parmi le recrutement total dans cette catégorie a progressé de 3 points dans l'armée de l'air alors qu'elle a diminué de 1,4 point dans l'armée de terre.

La gendarmerie connaît un recrutement interne de ses officiers plus marqué que dans les armées. 83 % des officiers de la gendarmerie recrutés en 2017 proviennent du vivier de militaires de la gendarmerie (- 4 points par rapport à 2016, - 8 points/2015), taux le plus bas de ces dix dernières années. Cette proportion est inférieure de plus de 7 points à la moyenne des années 2013-2014, au cours desquelles le volume total moyen de recrutement d'officiers était pourtant similaire à celui de l'année 2017.

Graphique 23 - Évolution de la part de recrutement interne d'officiers dans le recrutement global de la catégorie, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017

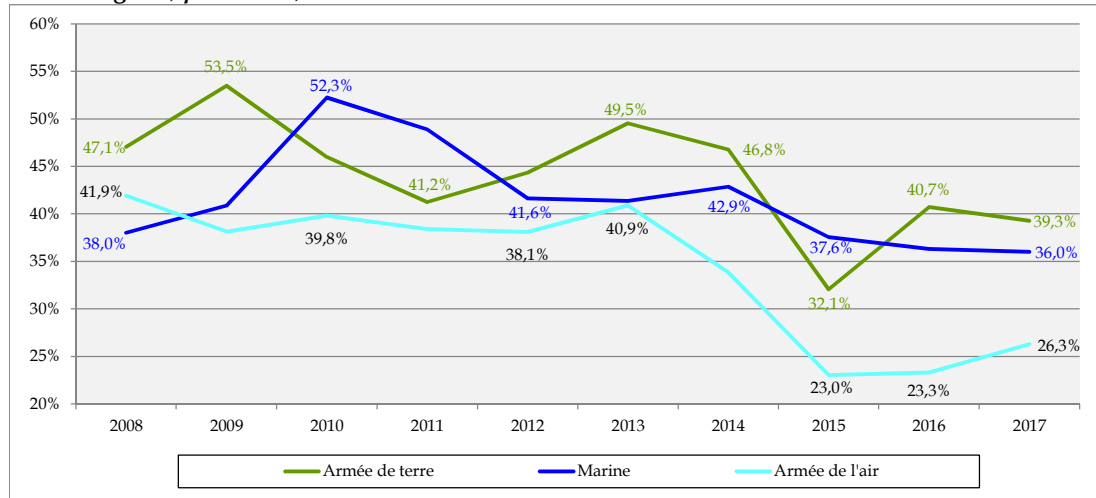


Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie, Bilan social du ministère de la défense (2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité à partir de 2009.

Champ : armée de terre, marine, armée de l'air (y compris SIAé en 2017) et gendarmerie.

⁸¹ Recrues issues de la société civile (recrutement externe) et militaires ayant connu un changement de catégorie (recrutement interne).

Graphique 24 - Évolution de la part du recrutement interne d'officiers dans le recrutement total de la catégorie, par armée, de 2008 à 2017



Source : ministère de la défense, Bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air (y compris SIAé en 2017).

1.2.2 Sous-officiers

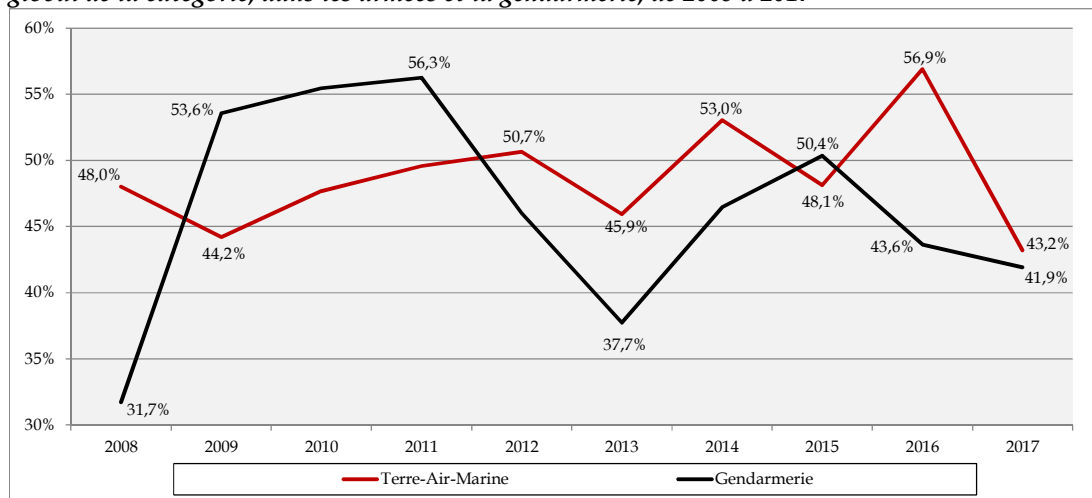
Dans les armées, l'augmentation du recrutement de sous-officiers en 2016 (+ 23 %/2015) avait profité au recrutement interne : 57 % avaient été recrutés parmi les militaires du rang (+ 9 points/2015).

Ce taux est de 43 % en 2017 (- 14 points/2016), proportion la plus basse des dix dernières années et inférieure de près de 6 points à la moyenne de la période 2008-2017, alors que le volume total de recrutement de la catégorie a diminué de 4 % entre 2016 et 2017.

Entre 2015 et 2016, les taux de sous-officiers recrutés en interne dans les armées avaient progressé dans chacune des armées (+ 5,7 points dans l'armée de terre, + 8,6 points dans la marine et + 1,2 point dans l'armée de l'air). En 2017, la part des promotions internes par changement de catégorie a diminué de 21 points dans l'armée de terre (70 % en 2016 contre 49 % en 2017) pour atteindre le niveau le plus bas depuis 2009.

En 2017, le volume total de recrutement (externe et interne) des sous-officiers de la gendarmerie (6 480 recrutés) est le plus élevé de ces dix dernières années. Il a doublé depuis 2015 (+ 102 %) mais le nombre de recrutements internes de sous-officiers n'a progressé que de 68 %. Oscillant depuis 2013 entre 38 et 50 %, la proportion du recrutement interne s'établit à 42 % en 2017, près de 2 points en-dessous du taux de 2016 et plus de 8 points sous celui de 2015.

Graphique 25 - Évolution de la part de recrutement interne de sous-officiers dans le recrutement global de la catégorie, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017

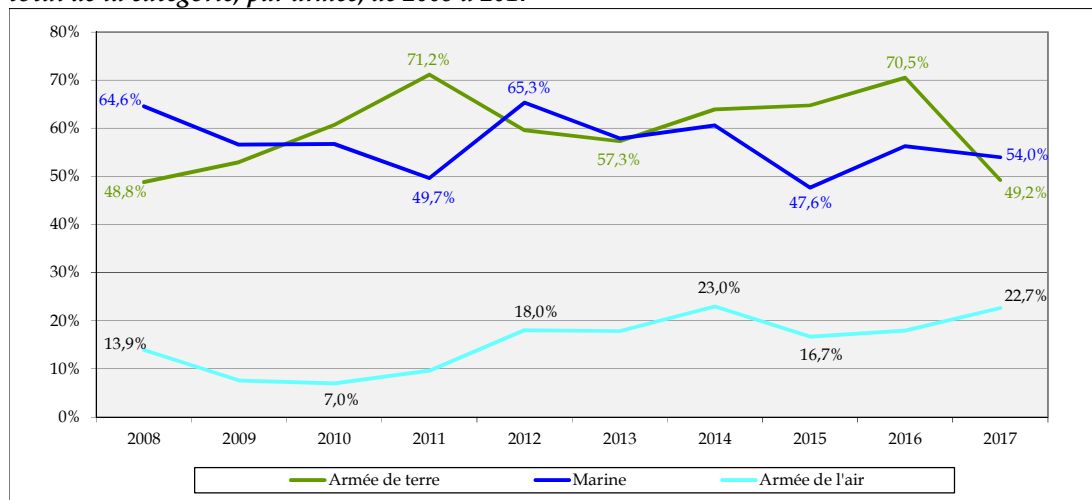


Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie, Bilan social du ministère de la défense (2008), réponses à un questionnaire du Haut Comité à partir de 2009.

Champ : armée de terre, marine, armée de l'air (y compris SIAé en 2017) et gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

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

Graphique 26 - Évolution de la part du recrutement interne de sous-officiers dans le recrutement total de la catégorie, par armée, de 2008 à 2017



Source : ministère de la défense, Bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air (y compris SIAé en 2017).

1.2.3 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 2016, la proportion de recrutement interne est de 53,7 % dans les armées (+ 8,3 points par rapport à 2015, + 2,3 points/2014) et de 27 % dans la fonction publique civile de l'État (- 0,6 point par rapport à 2015, + 2,8 points/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 47 - Évolution de la part du recrutement interne dans le recrutement total, dans la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État

	2013	2014	2015	2016
Fonction militaire (<i>terre, marine, air</i>)	45,9 %	51,4 %	45,4 %	53,7 %
Fonction publique civile de l'État	34,0 %	24,2 %	27,6 %	27,0 %

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

Champs : militaires : officiers et sous-officiers, armée de terre, marine et armée de l'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 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 2017, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 4 ans 7 mois dans l'armée de terre et 4 ans 9 mois dans l'armée de l'air. La durée du premier contrat des équipages de la marine est de 4 ans.

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

Tableau 48 - Évolution de la durée moyenne effective du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2012 à 2017

2012	2013	2014	2015	2016	2017
4 ans 9 mois	4 ans 8 mois	4 ans 7 mois	4 ans 6 mois	4 ans 6 mois	4 ans 7 mois

Source : DRH-AT.

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

Au sein de l'armée de terre, les primo-contrats proposés aux engagés volontaires sont d'une durée de 2 ans, 3 ans, 5 ans, 8 ans ou 10 ans⁸² en fonction des impératifs de gestion et des qualités du candidat. L'équilibre du modèle des ressources humaines de l'armée de terre repose toutefois sur une durée moyenne de service de 8 ans soit, majoritairement, une fidélisation des recrues au-delà du premier contrat.

Dans l'armée de terre, 66 % des contrats initiaux sont renouvelés contre près de 98 % dans la marine et 60 % dans l'armée de l'air.

Tableau 49 - Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie en 2017

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Premier contrat	66,0 %	97,6 %	51,9 %	26,0 % ⁽¹⁾
Contrats ultérieurs	75,0 %	81,5 %	70,7 %	

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

Champ : militaires du rang des armées et volontaires de la gendarmerie.

(1) Le SIRH de la gendarmerie ne permet pas de discriminer le renouvellement du premier contrat des contrats ultérieurs.

3 AVANCEMENT

Depuis 2015, le Haut Comité présente 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. Ces différences sont justifiées par la nécessité de répondre aux besoins spécifiques de chaque force armée mais elles ne doivent pas être excessives pour être comprises par les militaires eux-mêmes,

⁸² Contrats de 8 ou 10 ans proposés depuis 2011, contrats de 2 ans proposés depuis 2015.

dans un contexte où la dimension interarmées des parcours professionnels se renforce chaque jour.

L'année 2017 apparaît plus favorable que l'année 2016, en particulier dans l'armée de terre.

Tableau 50 – Ancienneté moyenne dans le grade précédent au moment de la promotion, en 2017

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	5 ans 11 mois	6 ans 10 mois	6 ans	6 ans
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	5 ans 8 mois	5 ans 5 mois	5 ans 6 mois	5 ans 5 mois
Commandant ou capitaine de corvette	7 ans 10 mois	7 ans 7 mois	7 ans 1 mois	5 ans 4 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	5 ans 9 mois	3 ans 10 mois	8 ans 2 mois	5 ans 6 mois
Adjudant-chef ou maître principal	6 ans 9 mois	6 ans 11 mois	6 ans 1 mois	6 ans 2 mois
Adjudant ou premier maître	5 ans 11 mois	5 ans 3 mois	6 ans 9 mois	5 ans 3 mois
Sergent-chef, maître ou brigadier-chef	5 ans 6 mois	7 ans 7 mois	7 ans 1 mois	18 ans 7 mois ^{(1) (2)}
Sergent, second maître ou gendarme	n.c.	1 an 7 mois	3 mois	
Caporal-chef ou quartier-maître de 1^{re} classe	3 ans 2 mois	11 mois	3 ans 11 mois	
Caporal ou quartier-maître de 2^e classe	2 ans 9 mois	1 an 4 mois	2 ans 1 mois	

Sources : 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.

(1) Y compris les militaires ayant bénéficié des avancements par voie professionnelle ou par gestion de fin de carrière, mesure prévue dans le protocole du 11 avril 2016 pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale.

(2) La politique d'avancement des gendarmes est différente de celle pratiquée au sein des armées : un gendarme peut, s'il le souhaite, faire une carrière complète dans ce grade.

Lecture : dans l'armée de terre, la promotion au grade de commandant dans le corps des officiers des armes se fait en moyenne après 7 ans et 10 mois de grade de capitaine.

Tableau 51 – Ratio promus-promouvables en 2017 (en %)

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	5,5	6,2	4,7	11,8
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	18,4	14,9	15,9	14,0
Commandant ou capitaine de corvette	18,2	22,4	22,2	14,7
Adjudant-chef ou maître principal	12,7	9,5	21,2	14,5
Adjudant ou premier maître	18,7	24,3	60,0	21,2
Sergent-chef, maître ou brigadier-chef	14,0	19,2	51,8	55,4

Sources : 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.

4 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, étudiée par le Haut Comité dès 2007 dans son 2^e rapport, est l'une des caractéristiques principales de la condition militaire.

Cette réalité a été rappelée plus récemment dans les 11^e et 12^e rapports thématiques⁸³ du Haut Comité ; elle est présentée, dans les développements qui suivent, au travers d'indicateurs et d'éléments de comparaison.

Mobilité des militaires

« Justifiée par l'exigence de disponibilité reconnue par le principe constitutionnel de nécessaire libre disposition de la force armée et posée par l'article L4121-5 du code de la défense qui dispose que « les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu », [la] mobilité structure les modèles de gestion des ressources humaines des forces armées à côté de l'impératif de jeunesse et de parcours de carrière sélectifs. [...]

Une partie de la mobilité géographique est liée à la mobilité fonctionnelle : les temps de commandement sont par exemple assez courts (2 ans dans l'armée de terre, 1 an, 18 mois ou 2 ans dans la marine...) pour permettre le renouvellement des cadres de contact et la disposition de viviers de sélection suffisamment étoffés pour les emplois d'état-major et de haute direction.

Une autre dimension joue également sur ces règles de turn over, notamment pour les officiers : pour éviter toute personnalisation de commandement, on a toujours veillé à disposer d'un corps d'officiers mobile. »

HCECM, 12^e rapport thématique, 2018, p. 66

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

4.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

4.1.1 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 2007⁸⁴ : « 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 service⁸⁵ ».

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.

La fréquence des mutations s'illustre par le taux de mobilité géographique⁸⁶. Celui-ci, pour une population donnée, est égal au rapport entre le nombre de militaires mutés avec changement de résidence pendant l'année et l'effectif total.

⁸³ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 81 et 150, HCECM, 12^e rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, p. 66 et s.

⁸⁴ Décret n° 2007-640 du 30 avril 2007, modifié, 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.

⁸⁵ Dénommée maintenant « convention d'occupation précaire avec astreinte ».

⁸⁶ « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 12,8 % en 2017 » signifie que 12,8 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2017.

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.

Sur la période 2014-2017, les plans annuels de mutations (PAM) ont été impactés par la mise en œuvre de la LPM 2014-2019 et son actualisation qui se sont traduites, après une année 2014 marquée par la poursuite des déflations⁸⁷, par la stabilisation des effectifs militaires, puis leur augmentation, en particulier au sein de la FOT, mais également par la poursuite de réorganisations, notamment dans les services.

De 2015 à 2017, le taux de mobilité a baissé de 1,4 point passant de 13,1 % à 11,7 %.

Les PAM désormais réalisés « *au plus juste besoin* » par les directions des ressources humaines sont guidés par plusieurs facteurs internes ou externes à chaque armée ou service :

- les restructurations (cf. tableau 54) ;
- le cadrage budgétaire qui impose une diminution de la fréquence des mobilités dans certaines circonstances (outre-mer, étranger, école, région Île-de-France) et/ou pour certaines catégories (notamment les sous-officiers) ;
- les besoins des grands employeurs et les volumes mis à leur disposition ;
- la gestion des compétences qui s'inscrivent dans des parcours professionnels ;
- les souhaits de plus en plus affirmés des militaires de se stabiliser pour concilier vie privée et vie professionnelle (cf. tableau 16, I2M).

Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques.

Ainsi, en 2017, si 19,9 % des officiers ont été mutés avec un changement de résidence, seuls 12,8 % des sous-officiers l'ont été. Les militaires du rang sont les moins mobiles (5,5 %).

Tableau 52 - Évolution, de 2008 à 2017, 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
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
2017	7 618	19,9	21 498	12,8	4 366	5,5	33 482	11,7

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 : militaires de l'armée de terre, marine, air, gendarmerie sauf volontaires, SSA, SEA, DGA et SCA. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

Lecture : en 2017, 19,9 % des officiers ont été mutés avec changement de résidence.

Les disparités dans les politiques de gestion des ressources humaines s'observent également lorsque sont considérées les mutations vécues par des militaires sur une carrière longue.

Les colonels de l'armée de terre et de la gendarmerie ainsi que les capitaines de vaisseau en service au 31 décembre 2016 ont respectivement connu, en moyenne entre 10,2 et 9 mutations avec changement de résidence au cours de leur carrière.

⁸⁷ Cf. Partie 1, Répartition des effectifs, p. 21.

Tableau 53 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence (ACR) intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007-2016

		Terre		Marine ⁽²⁾		Gendarmerie	
		2007	2016	2007	2016	2007	2016
Colonel, capitaine de vaisseau	Nombre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10,2	10,8	9,9	5	9
	Durée moyenne de service	30 ans	29,3 ans	28,3 ans	28,6 ans	30,3 ans	29,7 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	2,6 ans	2,4 ans	2,8 ans	5,7 ans	3,0 ans
Adjudant-chef / maître principal et major⁽¹⁾	Nombre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	5	4,6	5,9 / 4,8 ⁽³⁾	4,9	4	5
	Durée moyenne de service	26,0 ans	28,1 ans	29/25,8 ans ⁽³⁾	28,0 ans	29,9 ans	26,2 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	6,0 ans	4,7/5,2 ans ⁽³⁾	5,6 ans	7,2 ans	4,3 ans
Militaire du rang de plus de 11 ans de service	Nombre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	3	1,5	sans objet (s.o.)	s.o.	s.o.	s.o.
	Durée moyenne de service	17,0 ans	17,0 ans	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,7 ans	10,2 ans	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité en 2007 (2^e rapport du HCECM, annexe 12) et en 2017.

Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1^{er} mai 2007 et au 31 décembre 2016.

(1) Pour la gendarmerie seuls les adjudants-chefs sont pris en compte.

(2) La marine n'a pas d'équipages de plus de 11 ans d service.

(3) Major/maître principal.

Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2017, 746 établissements⁸⁸ ont fait l'objet d'une restructuration (47 dissolutions, 346 créations et 353 transferts d'unité) contre 4 007 en 2013, 416 en 2015 et 505 en 2016.

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 est très faible en 2017.

⁸⁸ Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

Tableau 54 - 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 %
	2017	2,6 %	0,2 %	1,7 %
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 %
	2017	2,9 %	0,2 %	7,5 %
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 %
	2017	1,7 %	0,1 %	8,4 %

Sources : 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 2017, 1,7 % des militaires du rang de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été à la suite d'une restructuration.

4.1.2 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 de la situation 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 2014 et 2015, 7,3 % 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 (13,1 %).

Plus précisément, en 2015, 22,4 % des officiers, 13,9 % des sous-officiers et 6,6 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 7,8 % des agents de catégorie A, 7 % des agents de catégorie B et 6,3 % des agents de catégorie C.

Tableau 55 – Évolution du taux de changement de zone d'emploi des agents civils de l'État

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Catégories							
A+	6,7 %	7,8 %	5,0 %	4,9 %	4,1 %	5,0 %	6,2 %
A	4,6 %	4,2 %	4,3 %	6,5 %	6,6 %	7,3 %	7,8 %
B	7,0 %	5,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %	6,6 %	7,0 %
C	5,2 %	5,0 %	4,4 %	6,4 %	6,1 %	5,7 %	6,3 %
Indéterminée	-	-	2,5 %	9,6 %	9,7 %	9,9 %	8,7 %
Ministères							
Affaires étrangères	13,9 %	16,6 %	9,9 %	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,2 %
Intérieur	7,6 %	4,9 %	5,1 %	5,3 %	6,0 %	6,8 %	8,0 %
Justice	11,5 %	11,9 %	10,5 %	10,7 %	10,2 %	10,7 %	11,6 %
Enseignement	3,5 %	3,3 %	3,3 %	6,1 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %
Ensemble	5,2 %	4,6 %	4,6 %	6,4 %	6,4 %	6,8 %	7,3 %

Source : DGAFP, *Faits et chiffres éditions successives*, 2017, p. 358 et 359 (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 : 7,8 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2014 et 2015, ont connu une mobilité géographique en 2015.

4.2 PRÉAVIS DE MUTATION

4.2.1 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.

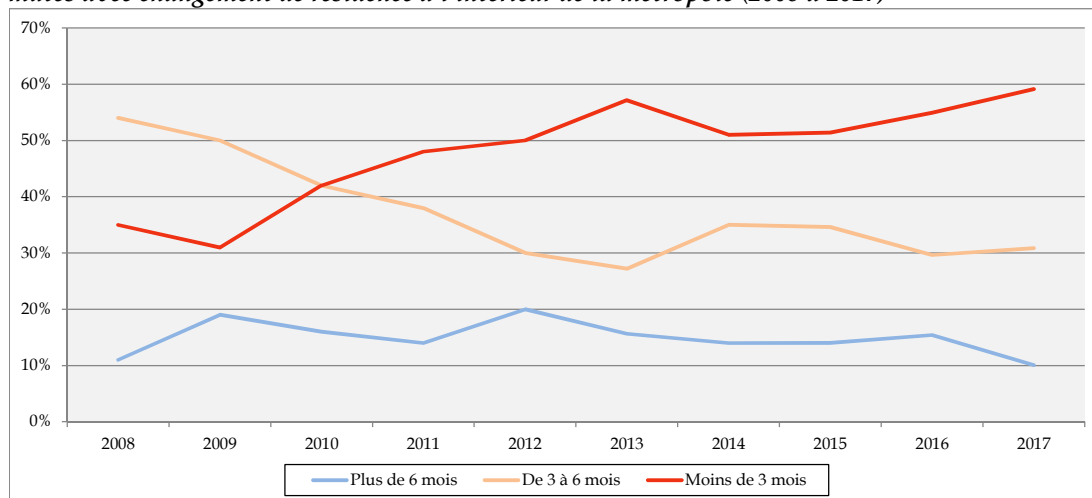
4.2.1.1 En métropole

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 qui ne se confirme ni en 2016, ni en 2017.

10 % des mutations sont prononcées avec un préavis de plus de six mois, 31 % avec un préavis compris entre trois et six mois et 59 % 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 27 - Évolution de la durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2008 à 2017)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2017, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 59 % des militaires mutés en métropole.

Entre 2008 et 2017, la part des mutations dont la durée du préavis est inférieure à un mois n'a cessé d'augmenter, passant de 9 % à 30 % avec toutefois une légère diminution en 2015 (25 %) et 2016 (23 %).

Ces très courts préavis concernent essentiellement les mutations des officiers et sous-officiers de la gendarmerie mais également les militaires de l'armée de l'air. Pour ces derniers, le taux de mutation sur préavis de moins d'un mois passe de 27 % en 2016 à 49 % en 2017.

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 logement⁸⁹. Il note que le ministère des armées a défini des objectifs ambitieux dans le cadre de son plan famille. Ce dernier prévoit qu'en 2019, 80 % des militaires mutés bénéficieront d'un ordre de mutation édité 5 mois avant la date d'affectation. Les premiers résultats devraient se faire sentir dès 2018.

Tableau 56 - 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 (2008 à 2017)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Taux										
De 2 à 3 mois	14 %	12 %	14 %	14 %	11 %	12 %	12 %	11 %	14 %	14 %
De 1 à 2 mois⁽¹⁾	12 %	10 %	14 %	13 %	15 %	17 %	11 %	15 %	18 %	16 %
Moins d'1 mois⁽¹⁾	9 %	9 %	14 %	21 %	24 %	28 %	28 %	25 %	23 %	30 %
Nombre										
De 2 à 3 mois	4 727	4 217	5 173	6 235	4 899	4 371	3 937	4 238	5 703	5 314
De 1 à 2 mois⁽¹⁾	4 133	3 549	5 328	5 942	6 569	6 486	3 699	5 412	7 356	6 006
Moins d'1 mois⁽¹⁾	2 965	3 319	5 209	9 101	10 418	10 622	9 172	9 465	9 451	11 549

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2017, 30 % 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.

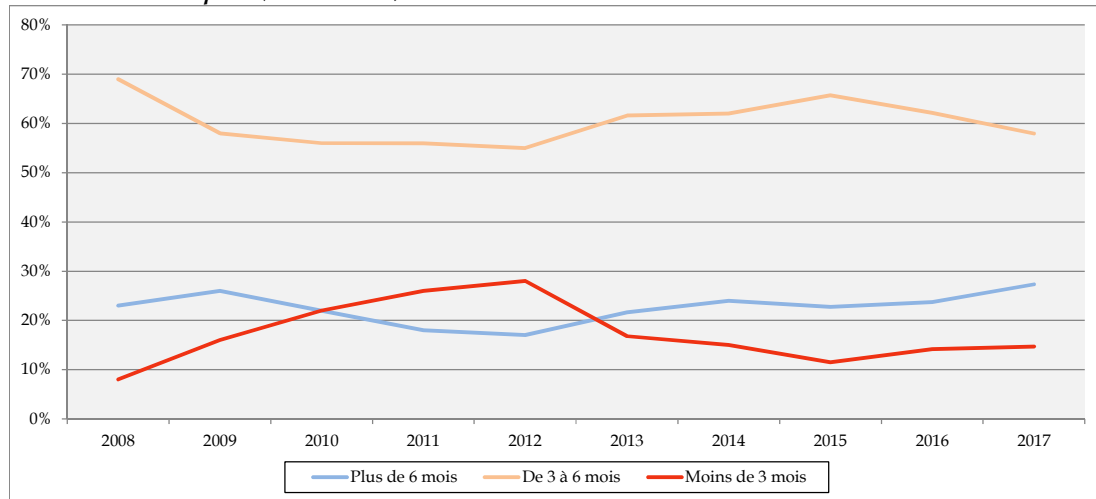
⁸⁹ Hors cas des gendarmes logés par nécessité absolue de service.

4.2.1.2 Hors métropole

Les mutations hors métropole sont majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois. Le taux des mutations avec un tel préavis, supérieur depuis 2013 à 60 %, s'infléchit en 2017 (57,9 %).

À l'inverse, la part des mutations hors métropole prononcées sur préavis supérieurs à six mois progresse de 3,6 points entre 2016 et 2017.

Graphique 28 - Évolution de la durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2008 à 2017)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2017, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 14,7 % des militaires mutés hors métropole.

Tableau 57 - Évolution de la part et du nombre de militaires mutés avec changement de résidence hors métropole avec des préavis de moins de trois mois (2008 à 2017)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Taux										
De 2 à 3 mois	5 %	13 %	12 %	16 %	13 %	9 %	8 %	6 %	8 %	8 %
De 1 à 2 mois	2 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Moins d'1 mois	1 %	0 %	4 %	5 %	9 %	4 %	4 %	2 %	3 %	3 %
Nombre										
De 2 à 3 mois	397	1 023	1 077	1 305	1 096	538	493	415	424	447
De 1 à 2 mois	152	228	551	409	441	231	194	224	173	224
Moins d'1 mois	97	24	324	362	753	266	257	138	178	186

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2017, 3 % des mutations hors métropole sont prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

4.2.2 Analyse selon les armées et services en 2016 et 2017

4.2.2.1 En métropole

La situation au sein de l'armée de terre se dégrade en 2017. La proportion de militaires mutés en métropole avec un préavis supérieur à six mois baisse de 14 points entre 2016 et 2017 en passant de 25 % en 2016 à 11 % en 2017. Celle avec un préavis inférieur à trois mois a augmenté de 3 points passant de 40 % en 2016 à 43 % en 2017.

La marine prononce la plus grande partie de ses mutations avec changement de résidence avec un préavis compris entre 3 et 6 mois (51 % en 2016 et 53 % en 2017).

En 2017, la durée moyenne des préavis de mutation dans l'armée de l'air a sensiblement diminué. L'armée de l'air n'a prononcé que 24 % des mutations avec changement de résidence avec un préavis supérieur à six mois, contre 45 % en 2016. 57 % sont inférieurs à trois mois en 2017 contre 34 % en 2016.

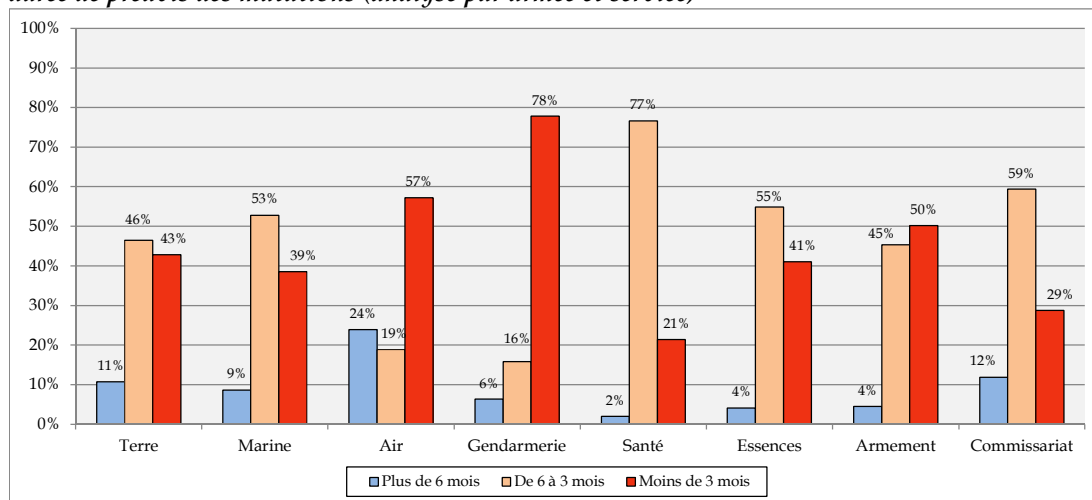
Au sein du service de santé des armées, les mutations avec changement de résidence sont prononcées, pour la plupart, en 2017, avec un préavis compris entre 4 et 6 mois (76 % en 2017, 57 % en 2016). Seules 2 % des mutations sont prononcées avec un préavis de plus de 6 mois en 2017 contre 12 % en 2016.

En 2016 et 2017, au sein de la direction générale de l'armement, les mutations avec changement de résidence sont majoritairement prononcées avec un préavis inférieur à trois mois (50 %) tandis qu'au sein du service du commissariat des armées les mutations sont prononcées avec un préavis compris entre 3 et 6 mois.

La situation au sein du service des essences des armées s'est légèrement dégradée en 2017 : 41 % des mutations sont prononcées avec un préavis inférieur à trois mois contre 10 % en 2016.

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 (78 % en 2017 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 29 - Part des militaires mutés en 2017 à l'intérieur de la métropole en fonction de la durée de préavis des mutations (analyse par armée et service)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

À l'occasion de la définition du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, le ministère de la défense s'est fixé pour objectif d'éditer 80 % des ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour aider les militaires et leur famille à mieux anticiper leurs mobilités géographiques.

Le Haut Comité sera attentif à l'atteinte de cet objectif à l'occasion du plan de mutation 2018.

4.2.2.2 Hors métropole

Dans les armées, les services et la gendarmerie, la durée des préavis de mutation hors métropole est sensiblement identique à celle constatée en 2015 et 2016. Excepté les gendarmes (53 % ont un préavis de moins de 3 mois) et les militaires du service des essences des armées (88 % ont un

préavis de plus de 6 mois), les militaires sont majoritairement mutés avec un préavis compris entre 3 et 6 mois.

16 % des militaires de l'armée de terre, 2 % des marins, 25 % des aviateurs ont encore un préavis de moins de trois mois contre respectivement 22 %, 5 %, 16 % en 2016.

4.2.3 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.

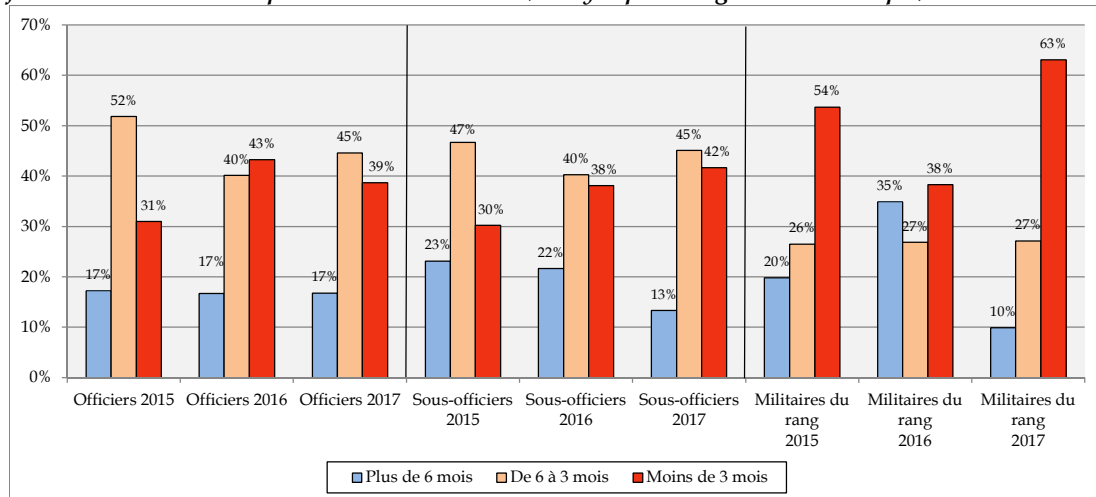
4.2.3.1 Dans les armées

S'agissant des militaires du rang des trois armées, le Haut Comité relève que la situation s'est dégradée en 2017. La part des mutations métropolitaines prononcées avec un préavis de moins de trois mois a augmenté en 2017 (63 % contre 38 % en 2016). Parallèlement, la part des mutations avec un préavis de plus de six mois a significativement baissé passant de 35 % 2016 à 10 % en 2017.

Pour les sous-officiers des trois armées, la situation se durcit par rapport à celles constatées en 2015 et 2016. La part des mutations avec changement de résidence prononcées avec un préavis inférieur à trois mois augmente de 4 points par rapport à 2016 (38 % en 2016, 42 % en 2017) tandis que celle avec un préavis de plus de six mois perd 9 points entre 2016 et 2017 (22 % en 2016, 13 % en 2017). Ces résultats sont toutefois à moduler en raison d'un plus grand nombre de militaires sortant de formation initiale pour lesquels le préavis de mutation est court.

La situation des officiers qui s'était tendue entre 2015 et 2016, reste stable en 2017. La part des mutations avec changement de résidence dont le préavis est inférieur à trois mois diminue légèrement passant de 43 % à un peu moins de 39 %.

Graphique 30 - Part des militaires mutés en 2015, 2016 et 2017 à l'intérieur de la métropole en fonction de la durée de préavis des mutations (analyse par catégorie hiérarchique)



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

Champ : terre, marine, air.

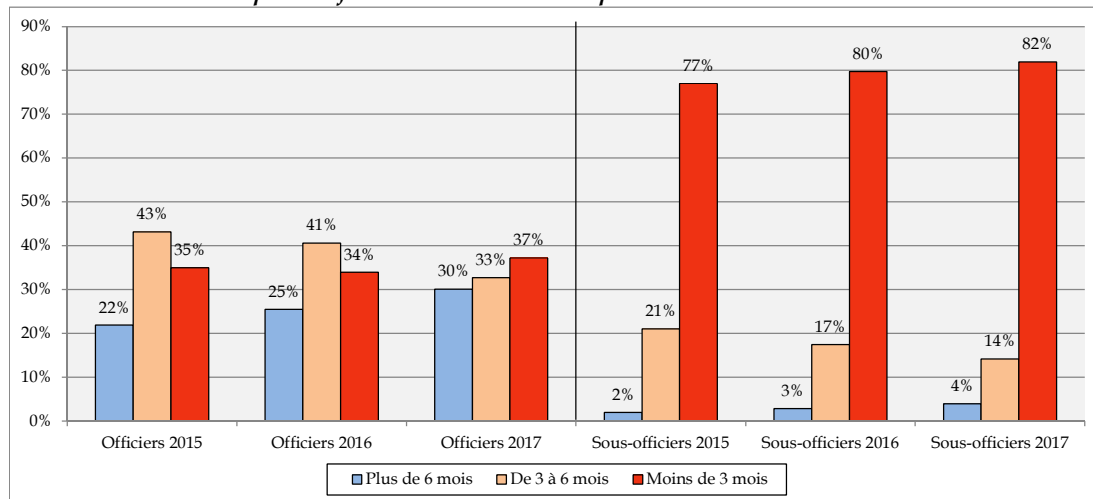
4.2.3.2 Dans la gendarmerie

En 2017, dans la gendarmerie, la durée des préavis de mutation avec changement de résidence des militaires reste sensiblement identique à celles observées les années précédentes.

Le Haut Comité souligne, encore une fois, le fort taux de courts préavis pour les sous-officiers (82 % en 2017, 80 % en 2016 et 77 % en 2015). Ces résultats sont toutefois à moduler en raison d'un

plus grand nombre de militaires sortant de formation initiale pour lesquels le préavis de mutation est court.

Graphique 31 - Part des officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2015, 2016 et 2017 à l'intérieur de la métropole en fonction de la durée de préavis des mutations



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

Champ : officiers et sous-officiers de la gendarmerie.

4.3 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.

Les militaires de l'armée de terre, mutés dans le courant de l'année 2017, comptabilisent sur la durée de leur carrière majoritairement moins de trois mutations avec changement de résidence. Des disparités existent cependant en fonction du corps statutaire d'appartenance.

Tableau 58 - Taux de militaires de l'armée de terre en activité au 31 décembre 2017 selon le nombre de mutations ACR (en %)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Moins de 3 mutations ACR	19 %	60 %	95 %
3 mutations ACR	13 %	14 %	3 %
4 mutations ACR	13 %	11 %	1 %
5 mutations ACR	12 %	7 %	1 %
6 mutations ACR	10 %	4 %	n.s.
7 mutations ACR	9 %	2 %	n.s.
8 mutations ACR	7 %	1 %	n.s.
9 mutations ACR	6 %	n.s.	n.s.
10 mutations ACR et plus	10 %	1 %	0 %

Source : réponse à un questionnaire adressé à l'armée de terre par le Haut Comité.

Champ : militaires de l'armée de terre en activité au 31 décembre 2017 et mutés dans le courant de l'année 2017.

Nota : les données relatives aux militaires de la marine et de l'armée de l'air sont indisponibles en 2017.

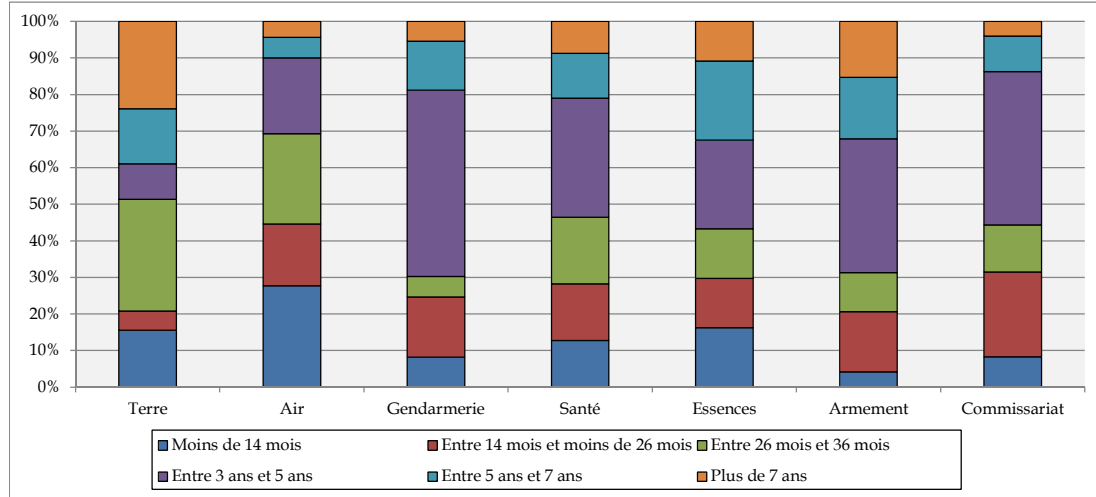
n.s. = non significatif.

Dans l'armée de terre, les officiers sont beaucoup plus mobiles que les autres catégories de personnel. 32 % des officiers ont déjà réalisé au moins 7 mutations ACR, contre 4 % des sous-officiers.

En s'intéressant à la durée écoulée entre deux mutations, on observe un autre aspect des contraintes de la mobilité.

Parmi les militaires de l'armée de terre mutés en 2017, 29 % des officiers, 24 % des sous-officiers et 20 % des militaires du rang avaient entre 26 et 36 mois de présence dans leur affectation.

Graphique 32 – Temps de présence moyen des officiers mutés avec changement de résidence en 2017



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

Champ : officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2017 et mutés dans le courant de l'année 2017.

Nota : les données pour la marine nationale ne sont pas disponibles.

4.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE⁹⁰

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 laissent apparaître que ce dernier s'inscrit durablement dans les modes de vie des militaires et qu'il pourrait augmenter très lentement.

Les forces armées ne disposent d'aucun moyen fiable de comptabiliser le nombre de célibataires géographiques. Les chiffres disponibles sont issus d'enquêtes annuelles internes dont le périmètre n'est pas identique, y compris au sein d'une même force armée d'une année sur l'autre (cette réalité explique notamment les variations annuelles observables parmi les militaires de la gendarmerie ou des corps de l'armement). Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous ne représentent donc qu'une image approximative de la réalité.

Tableau 59 - Taux de célibat géographique selon la force armée en 2017

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SEA	Armement	SCA
15,7 %	13,5 %	5,5 %	20,0 %	5,1 %	≈ 6,0 %	11,0 %

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Ces taux sont issus d'enquêtes internes à chaque force armée, direction ou service réalisées en 2017 et sont basés sur les déclarations de militaires. Pour cette raison, il peut exister de grandes variations avec les chiffres publiés dans les éditions antérieures.

Champ : tous militaires.

L'enquête conduite par la DICOd dans le cadre du 11^e rapport thématique du Haut Comité (2017) montrait que 13 % des militaires vivant en couple se considéraient en célibat géographique. Le

⁹⁰ 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.

Haut Comité soulignait⁹¹ aussi les forts contrastes entre armées ou selon le lieu d'affectation puisque 15,1 % des militaires de l'armée de terre en couple (plus de 17 % des officiers) auraient, alors, été concernés contre 5,6 % des aviateurs et 23 % des marins affectés en Ile-de-France.

Le célibat géographique, par son impact sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille est une des caractéristiques actuelles de la condition militaire⁹². Le Haut Comité l'a souligné à plusieurs occasions et plus récemment dans ses 11^e et 12^e rapports thématiques⁹³. Cette réalité est toutefois très difficile à percevoir objectivement car les outils de mesure sont disparates et fragiles et la « plasticité » de la notion de célibat géographique conduit à regrouper sous ce vocable des situations diverses : la diversification des modes de vie en couple conduit des militaires à se déclarer célibataire géographique en l'absence de tout lien juridique avec le conjoint, par exemple.

Le Haut Comité réitère sa recommandation invitant à mettre en place un outil fiable de mesure du taux de célibataires géographiques afin de mieux en appréhender l'ampleur.

5 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 l'actualisation de la LPM 2014-2019 et 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.

5.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

Modernisé par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, le CSFM rénové a été installé le 5 janvier 2017 par le ministre de la défense.

L'année 2017 est marquée par les 98^e et 99^e sessions du CSFM qui ont permis d'aborder le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires mais aussi la transposition aux militaires du protocole PPCR, les conditions d'application aux militaires de la directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspect de l'aménagement du temps de travail, Source Solde et la nouvelle politique de rémunération des militaires.

Le CSFM rénové

Le CSFM rénové 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. Les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) et leurs unions ou fédérations y seront représentées dans la limite du tiers du total des sièges lorsqu'elles auront rempli les critères de représentativité. La nouvelle composition du CSFM est plus resserrée que dans son précédent format (85) ;
- 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 instaurées au sein du conseil supérieur pour la durée de leur

⁹¹ HCECM, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018 ; *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 151.

⁹² HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire 2014*, novembre 2014, pp. 106 à 110.

⁹³ HCECM, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018 ; *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017.

- mandat : commission des statuts, commission des régimes indiciaries ou indemnitaires et des pensions ou commission du moral et du social, des conditions de vie et de l'environnement professionnel ;
- les membres du CSFM obéissent aux règles et principes énoncés dans la « charte de la concertation » actualisée par la ministre des armées le 29 juin 2018⁹⁴.
 - 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.

La 98^e session de juin a permis à la ministre des armées d'exprimer son souhait d'améliorer l'accompagnement des militaires tant dans leur vie quotidienne que dans les moments de crise.

Le conseil a présenté à la ministre son avis sur quatre projets de texte et a exprimé ses préoccupations sur différents sujets de condition militaire tels que « la réforme du système de retraite, l'application sur plusieurs années des mesures PPCR, les conséquences de la mise en œuvre de l'augmentation de la contribution sociale généralisée sur le pouvoir d'achat des militaires. »

En octobre 2017, la 99^e session a permis au ministre des armées de présenter les idées forces du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires. En plus des sept textes étudiés dont six ont reçu un avis favorable, le conseil a rendu son avis sur le « plan famille » puis a évoqué devant la ministre le caractère anxiogène des réformes successives et du déploiement de Source Solde, l'insuffisance de communication autour du référencement des « complémentaires santé » et de la fin des opérations de précompte ainsi que la mise en application effective du PPCR.

Comme le prévoit l'article L4124-1 du code de la défense, une représentation 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 puis le 10 avril 2018.

Lors de l'audition d'avril 2018, les points suivants ont été évoqués :

- les méthodes de travail du CSFM rénové ;
- les inquiétudes face au projet de réforme des retraites ;
- la hausse des agressions de gendarmes dans le cadre de leurs missions de sécurité intérieure ;
- le sous-effectif dans les domaines du soutien, notamment au sein du SID, du SSA et du SCA ;
- la faiblesse de la communication accompagnant la mise en œuvre du « plan famille » et les inquiétudes sur son financement.

5.2 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 peut être reconnue. Les conditions de représentativité⁹⁵ 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.

⁹⁴ Circulaire portant charte de la concertation du 29 juin 2018, bulletin officiel des armées n° 33 du 16 août 2018.

⁹⁵ Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

Les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées peuvent siéger au CSFM.

Les associations représentatives sont appelées à s'exprimer chaque année devant le Haut Comité et peuvent demander à être entendues pour toute question générale intéressant la condition militaire.

À la fin de l'année 2017, la DRH-MD a reconnu, au sens de l'article L4126-5, la capacité juridique de onze associations professionnelles nationales de militaires et d'une union d'associations⁹⁶.

Tableau 60 - Liste des associations professionnelles nationales de militaires

Nom de l'association	Forces armées représentées	Représentative depuis :
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	2017
Association des professionnels de la défense (APRODEF)	Interarmées	2018 (SEA et DGA)
Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministre chargé de la mer (AP3M)	Marine	
APNM-Commissariat	SCA	2017
France Armement	DGA	2017
Association gendarmes et citoyens (A.G&C)	Gendarmerie	
Union APNM	Interarmées	

Source : DRH-MD.

Champ : APNM déclarées en préfecture et enregistrées à la DRH-MD.

Le 19 décembre 2017, la ministre des armées a reconnu que l'APNAIR, France Armement et l'APNM-Commissariat étaient respectivement représentatives de l'armée de l'air, de la DGA et du SCA. L'APNM interarmées « APRODEF » a été reconnue représentative de la DGA et du SEA le 11 juin 2018.

Aucune APNM ne dispose encore d'une représentativité suffisante pour siéger au CSFM.

Comme le prévoit l'article L4126-9 du code de la défense, le Haut Comité aura entendu les quatre APNM représentatives avant la fin de l'année 2018.

6 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 2017, 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.

6.1 DÉPARTS EN 2017

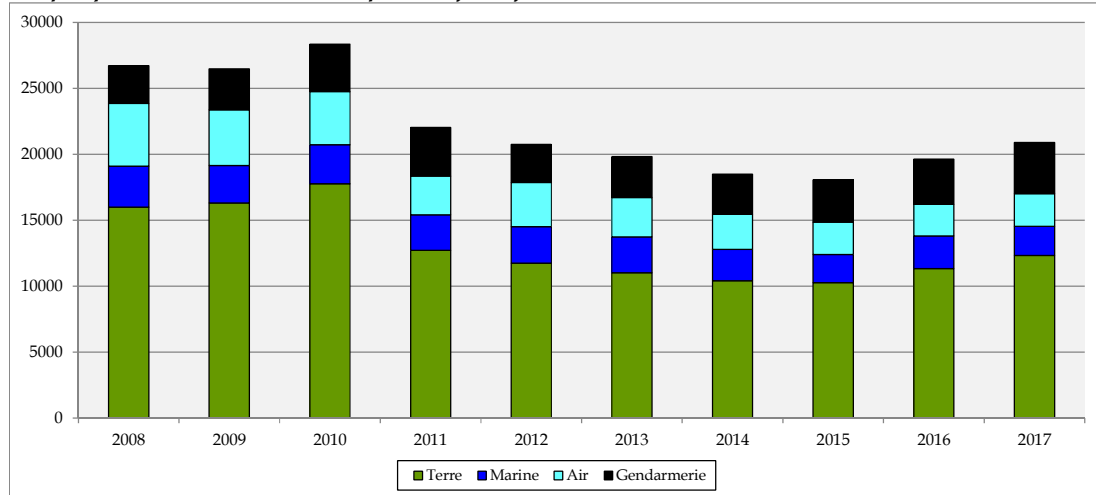
En 2017, 21 606 militaires (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie, soit 5,8 % de plus qu'en 2016.

⁹⁶ Union APNM comprend : APNM Marine, APRODEF, AP3M, APNM-Commissariat et France armement.

Pour maintenir les compétences et maîtriser les flux dans le respect des objectifs de dépyramidage⁹⁷, les départs des officiers sont ciblés sur les grades de lieutenant-colonel et colonel.

Concernant le personnel sous contrat et plus particulièrement les militaires du rang de l'armée de terre, l'objectif est, en 2017, de fidéliser les effectifs et de maintenir les compétences en limitant, autant que possible, les dénonciations de contrat et les départs en cours de contrat.

Graphique 33 - Évolution des départs définitifs de militaires de 2008 à 2017



Sources : ministère de la défense – Bilan social, éditions successives, Bilan de la reconversion, éditions successives ; DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : ensemble des départs, y compris les décès. TAM et gendarmerie, hors volontaires.

6.1.1 Départs spontanés

6.1.1.1 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 ainsi que les départs volontaires prévus par les articles L4139-2 (recrutement dans un emploi public) et L4139-9 (disponibilité) du code de la défense.

Depuis 2008, les départs spontanés d'officiers restent globalement stables. En 2017, on en compte 727, soit 2,3 % des effectifs contre 2,1 % en 2016.

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 ainsi que les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de service et avant la limite d'âge.

En 2017, 6 021 sous-officiers ou officiers mariniers se sont trouvés dans une de ces situations, soit 3,7 % des effectifs. Ils étaient 5 835 en 2016 (3,6 %), 4 939 en 2015 (3,1 %) et 5 369 en 2014 (3,3 %).

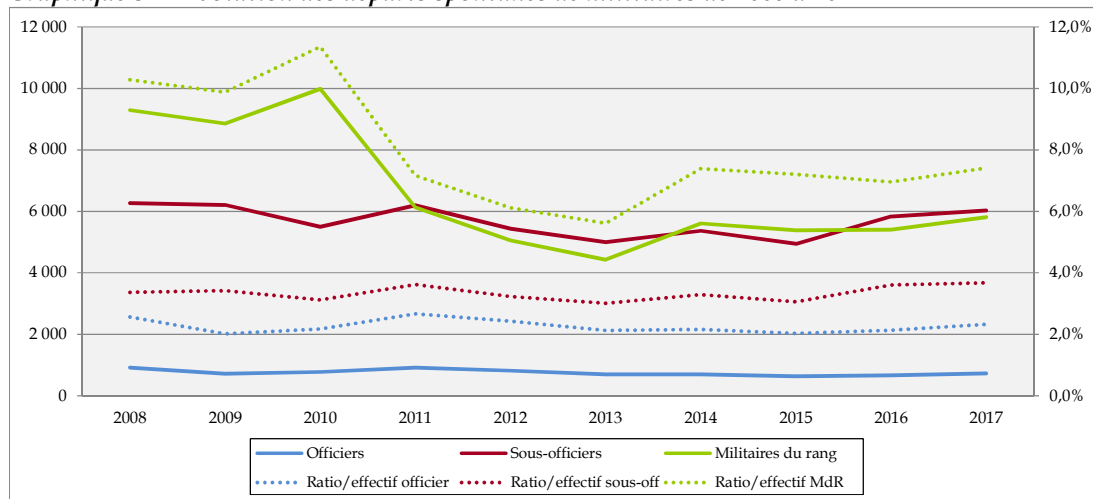
Concernant les militaires du rang, sont considérés comme départs spontanés tout départ avec indemnité entre 9 et 11 ans de service, les non-renouvellements volontaires de l'engagement et les

⁹⁷ « 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 supérieurs de la catégorie au sein des effectifs de cette dernière. Le dépyramidage global est la résultante de ces deux composantes », source : CGA.

résiliations sur demande du contrat ainsi que les dénonciations du contrat pendant la période probatoire⁹⁸.

L'année 2017 est marquée par une augmentation du nombre de départs spontanés de militaires du rang (5 815 militaires en 2017 soit 7,4 % des effectifs), population la plus volatile. 8,2 % des équipages de la marine et 7,8 % des militaires du rang de l'armée de terre ont quitté spontanément le service en 2017.

Graphique 34 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2008 à 2017



Sources : DRH-MD et DGCN : 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.

6.1.1.2 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 a évolué à la hausse de façon continue entre 2012 et 2016, passant de 23,3 % à 28,7 %.

En 2017, le taux de dénonciation de la cohorte s'est infléchi à 24 %, diminuant de près de 5 points par rapport à l'année 2016.

Cette amélioration s'inscrit dans un contexte de réduction sensible du nombre de contrats souscrits.

L'analyse mensuelle du taux de dénonciation montre que les dénonciations sont les plus nombreuses au cours du premier mois de formation initiale.

6.1.1.3 Les départs d'officiers de carrière de recrutement direct avant 27 ans de service

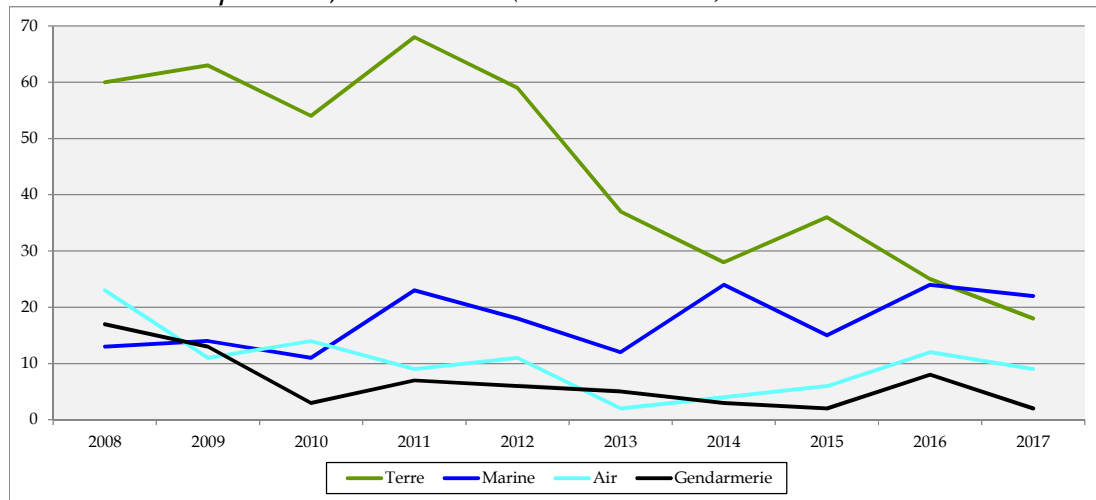
Cet indicateur permet d'observer les comportements de militaires appartenant à une catégorie de personnel *a priori* appelée à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue et qui partent cependant avant le bénéfice de la retraite à jouissance immédiate.

L'année 2017 est marquée par une stabilité globale du nombre de ces départs dans toutes les forces armées, excepté dans l'armée de terre.

Dans la gendarmerie, le nombre de ces départs est faible (2 en 2017 et 8 en 2016).

⁹⁸ Le contrat initial d'engagement ne devient définitif qu'après une période de six mois, renouvelable une fois sous conditions.

Graphique 35 - Évolution du nombre de départs annuels précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée, de 2008 à 2017 (en valeur absolue)



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.
 Champ : officiers de carrière de recrutement direct - terre, marine, air et gendarmerie.

6.1.2 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 rénovée.

Avec l'atténuation des réductions d'effectifs (cf. partie 1, pp. 19 et 20), ces dispositifs ont été reconduits en 2015 mais dans des volumes moins importants en 2016 et 2017, en privilégiant les incitations au départ des officiers pour accompagner les objectifs de 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 des armées et mise en œuvre au sein de chaque armée, direction et service en fonction de critères de gestion qui leur sont propres.

6.1.2.1 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 2017, 351 PMID ont été accordés à des officiers (176) et à des sous-officiers (175) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 794 avaient été accordés en 2016, 963 en 2015 et 1 251 en 2014.

En 2017, 32 % des officiers de l'armée de terre ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction (48 % en 2016, 78 % en 2015). Ils sont 30 % dans la marine (74 % en 2016, 60 % en 2015) et 26 % dans l'armée de l'air (44 % en 2016, 73 % en 2015).

S'agissant des sous-officiers, seuls 5 % dans l'armée de terre (8 % en 2016), 3 % dans la marine (11 % en 2016) et 8 % dans l'armée de l'air (10 % en 2016) ont obtenu le bénéfice du PMID.

6.1.2.2 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.

189 militaires, dont 110 officiers et 79 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2017. Ils étaient 318 bénéficiaires en 2016 et 1 093 en 2015.

22 % des demandes de PAGS faites par des officiers (29 % en 2016) ont été honorées dans l'armée de terre, contre 31 % dans la marine (33 % en 2016) et 23 % dans l'armée de l'air (17 % en 2016).

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs. 1 % des sous-officiers de l'armée de terre (6 % en 2016), 5 % de ceux de l'armée de l'air (6 % en 2016) et 3 % des officiers marins (5 % en 2016) postulant à la PAGS l'ont obtenue.

6.1.2.3 La promotion fonctionnelle⁹⁹

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.

15 officiers et 12 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2017 dans les armées. Ils étaient 43 officiers et sous-officiers en 2016.

6.1.2.4 La disponibilité renouvelée¹⁰⁰

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.

6.1.2.5 Synthèse des départs aidés

Le tableau et le graphique suivants présentent globalement un bilan des départs aidés.

Tableau 61 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2017

	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	224	1 092	71	57	175	1 291	36	17	47	76	10	7
Marine	132	694	29	20	39	439	12	24	0	0	0	0
Air	147	987	28	49	99	1 190	23	38	6	60	0	5
Gend.	<i>La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ</i>											
SSA	98	128	3	49	73	0	7	0	0	0	0	0
SEA	5	10	1	0	4	9	2	0	0	0	0	0
DGA	36	0	24	0	30	0	13	0	5	0	5	0
SCA	27	0	20	0	21	0	17	0	0	0	0	0
Total	669	2 911	176	175	441	2 929	110	79	58	136	15	12

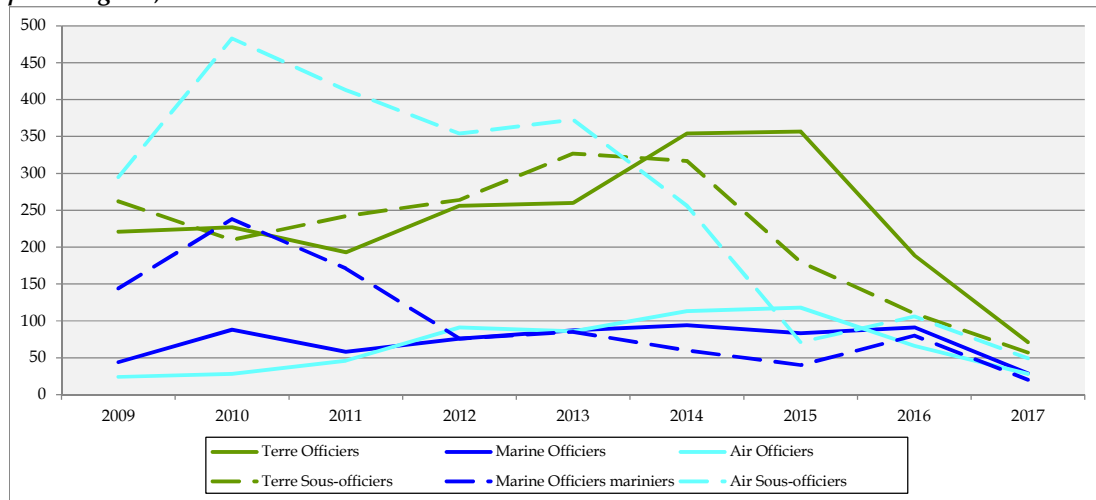
Sources : demandes : DRH des forces armées – agréments : DRH-MD/SDEP.

Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

⁹⁹ La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

¹⁰⁰ 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.

Graphique 36 – Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (PI2C puis PMID), par armée et par catégorie, de 2009 à 2017



Sources : 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).

6.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2017, 12 271 militaires, nouveaux inscrits dont 128 blessés, ont sollicité Défense mobilité par le biais d'au moins un entretien diagnostique (12 874 en 2016, 14 254 en 2015, 13 716 en 2014 et 13 941 en 2013).

Après une diminution de près de 10 % du nombre d'inscrits à Défense mobilité entre 2015 et 2016, la diminution entre 2016 et 2017 est de l'ordre de 5 % alors que parallèlement le volume des départs du personnel militaire est en augmentation de 5 %.

En 2017, 9 900 militaires, hors gendarmes, ont été reclassés¹⁰¹, soit dans la fonction publique (2 091), soit dans le secteur privé (7 809) dont 465 par le biais d'une création ou reprise d'entreprise. 10 472 avaient été reclassés en 2016.

1 561 gendarmes ont été reclassés dans le secteur privé (1 227 dont 770 volontaires) ou dans une des fonctions publiques (334) en 2017. 2 809 avaient été reclassés en 2016.

Une approche par cohorte mise en place par l'agence en 2017 permet d'évaluer la performance de l'accompagnement vers l'emploi des militaires suivis par Défense mobilité (hors gendarmes).

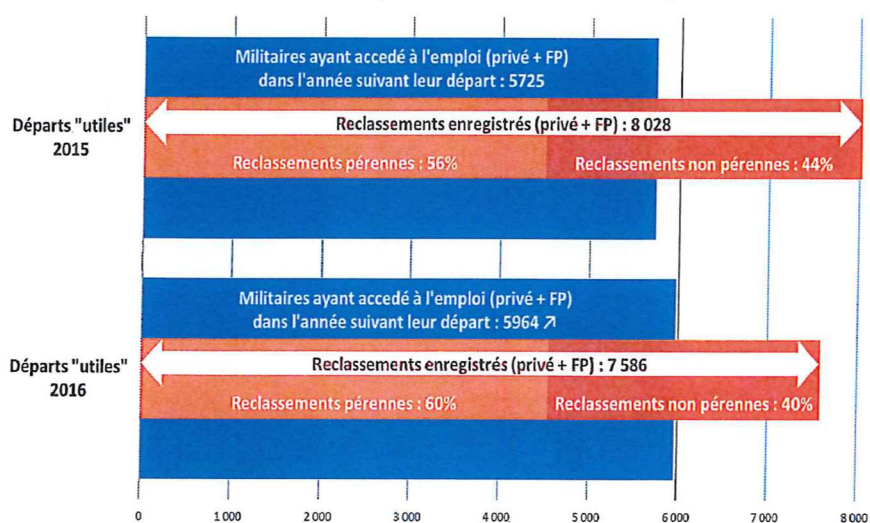
Le « taux de captation¹⁰² » des « départs utiles¹⁰³ » c'est-à-dire les militaires au cœur de la cible de l'agence est en augmentation. « Un an après leur départ des armées, 67 % des militaires partis en 2016 ont été captés (contre 66 % sur la cohorte 2015), 60 % ont accédé à l'emploi (56 % pour la cohorte 2015) et parmi ces derniers, 60 % ont accédé à un emploi pérenne (56 % pour la cohorte 2015) »¹⁰⁴.

¹⁰¹ Le premier emploi d'un candidat accompagné par Défense mobilité correspond à « un accès à l'emploi ». Les emplois successifs d'un même candidat sont appelés reclassements.

¹⁰² Le taux de captation est le rapport entre le nombre d'entretiens diagnostiques d'une année et celui des départs définitifs de cette année.

¹⁰³ Ces départs comprennent l'ensemble des militaires, hors officiers généraux, quittant le ministère des armées en dehors d'une période probatoire ou d'une limite d'âge.

¹⁰⁴ ARD, Bilan reconversion 2017, p 6.

Illustration 2 – Militaires accédant à l'emploi et reclassés enregistrés

Source : DRHMD/ARD.

2 920 militaires, hors gendarmes, dont 57 % de militaires du rang, 39 % de sous-officiers et 4 % d'officiers, ont bénéficié d'un congé de reconversion et 485 d'un congé complémentaire de reconversion. Les militaires de la gendarmerie ont bénéficié des mêmes facilités avec 326 congés de reconversion et 116 congés complémentaires de reconversion accordés.

En 2017, les effectifs de Défense mobilité décrits en organisation s'élevaient à 706¹⁰⁵ agents civils et militaires, marquant la fin des déflations continues depuis 2012. Ils étaient 705 en 2016, 709 en 2015, 722 en 2013 et 782 en 2012.

6.2.1 Valorisation des compétences

La certification des compétences professionnelles acquises pendant la carrière militaire rend plus aisée 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 peut, le cas échéant, faciliter 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)¹⁰⁶ délivrés restent peu dynamiques.

6.2.1.1 Certification professionnelle

En 2017, 68 titres sont enregistrés au RNCP et accessibles par la validation des acquis de l'expérience. En 2017, 4 103 certifications professionnelles ont été délivrées.

¹⁰⁵ Y compris le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) et le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC).

¹⁰⁶ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Tableau 62 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2009 à 2017

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Niveau I⁽¹⁾	2	2	2	2	4	6	12	13	11
Niveau II⁽²⁾	20	8	4	6	8	10	12	13	17
Niveau III⁽³⁾	60	54	40	15	15	19	21	22	15
Niveau IV⁽⁴⁾	40	35	27	13	12	20	23	23	19
Niveau V⁽⁵⁾	2	4	4	7	8	8	8	8	6
Ensemble	124	103	80	43	47	63	76	79	68

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : forces armées. Titres de la défense.

(1) Bac+5 et plus.

(2) Bac+3, Bac+4.

(3) Bac+2.

(4) Baccalauréat.

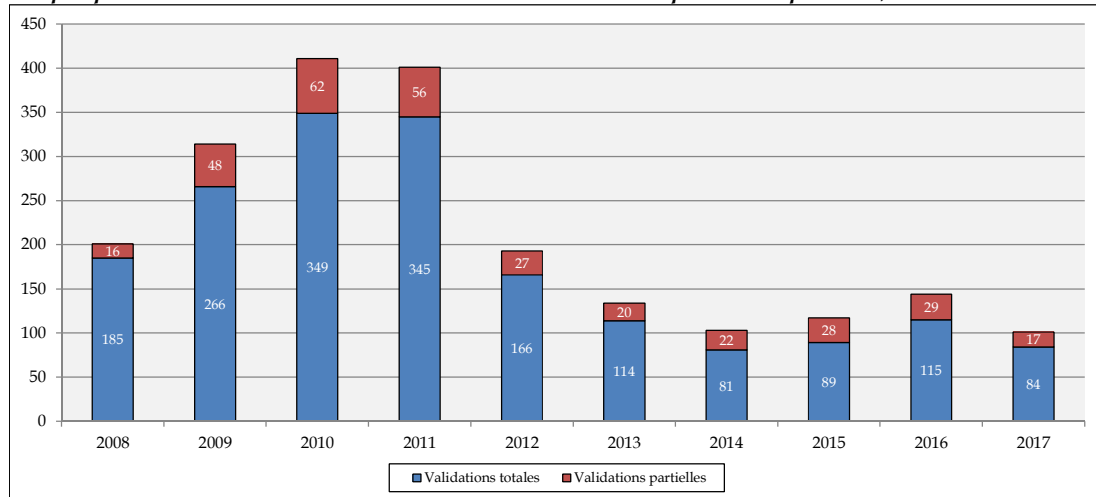
(5) CAP, BEP...

6.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (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 étapes¹⁰⁷ 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 2017, le nombre de candidatures à une validation des acquis de l'expérience évolue à la baisse et le nombre de validations, totales et partielles en 2017, demeure faible : 101 validations en 2017 contre 144 en 2016.

Graphique 37 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2008 à 2017

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

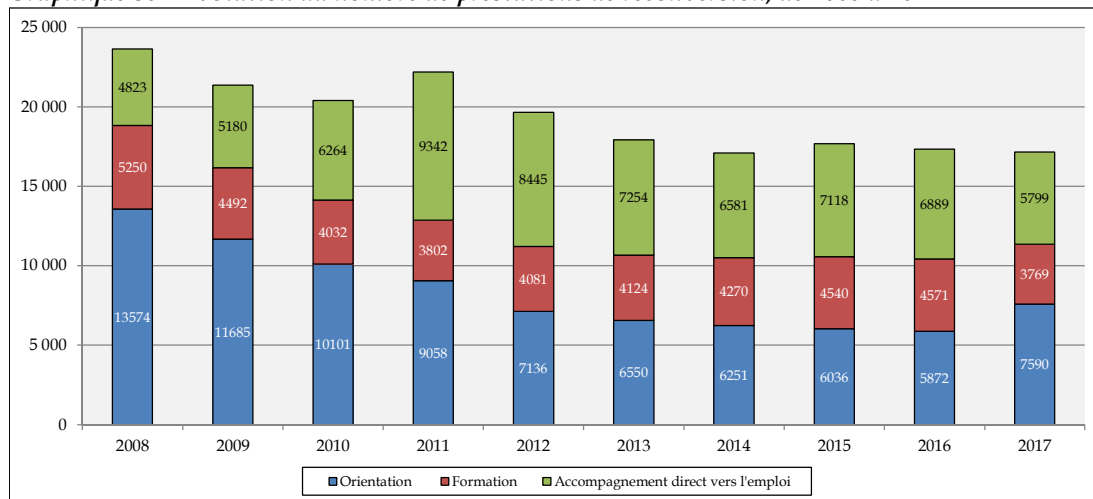
¹⁰⁷ Information – Conseil – Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

6.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2017 diminue légèrement pour atteindre 17 159, soit 1 % de moins qu'en 2016.

Le nombre de prestations d'information et d'orientation évoluent sensiblement à la hausse passant de 5 872 en 2016 à 7 590 en 2017.

Graphique 38 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2008 à 2017



Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : forces armées.

6.2.3 Congés de reconversion

Après une forte diminution entre 2015 et 2016 (-17,4 %), le nombre de congés de reconversion accordés en 2017 par les directions des ressources humaines des forces armées s'est stabilisé : 3 246 militaires en ont bénéficié en 2017 (3 422 en 2016, 4 145 en 2015).

La durée moyenne des congés de reconversion (hors gendarmerie) passe, entre 2012 et 2017, de 134 à 72 jours ouvrés.

Tableau 63 - Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2009 à 2017

	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
2017	1 922	394	511	326	0	56	31	5	1	3 246

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

Le nombre de congés complémentaires de reconversion diminue entre 2016 et 2017. Leur durée moyenne (hors gendarmerie) est de 61 jours en 2017, soit 25 jours de moins qu'en 2016 (86 jours).

Tableau 64 - Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2009 à 2017

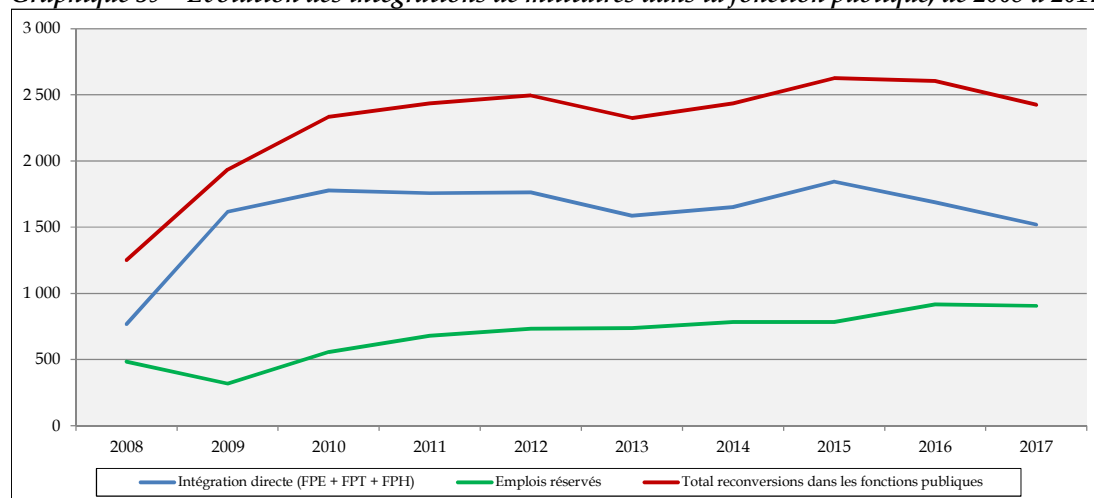
	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Total
2009	125	4	212	<i>n.c.</i>	0	0	0	-	-	341
2010	118	2	57	101	1	0	0	-	-	279
2011	383	3	49	123	0	1	2	-	-	561
2012	143	1	54	121	0	0	0	0	-	319
2013	472	0	182	102	0	0	0	0	-	756
2014	535	1	158	104	0	2	1	2	-	803
2015	466	0	150	108	1	2	0	0	0	727
2016	481	2	132	143	0	0	3	0	1	762
2017	359	2	116	116	0	0	7	0	1	601

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

6.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2017, 2 033 militaires (2 213 en 2016) ont été reclassés dans une des fonctions publiques. Parmi eux, 55 % appartenaient à l'armée de terre. 51 % étaient d'anciens militaires du rang, 42 % d'anciens sous-officiers.

Graphique 39 - Évolution des intégrations de militaires dans la fonction publique, de 2008 à 2017

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : militaires des forces armées.

6.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2017, Défense mobilité a réalisé 7 809 reclassements dans le secteur privé dont 4 949 concernant des militaires de l'armée de terre, 1 362 de l'armée de l'air et 1 292 de la marine. Parmi les militaires ayant accédé à un emploi privé, 48 % appartenaient à la catégorie des militaires du rang de plus de 4 ans de service et 39 % étaient d'anciens sous-officiers.

69 % ont trouvé un emploi dans le secteur privé dans les 6 mois qui ont suivi leur départ des armées. 49 % ont été employés en CDI.

Comme les années précédentes, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux en 2017 sont le transport et la logistique (27 %), l'installation et la maintenance (15 %) ainsi que les services à la personne et à la collectivité (14 %).

6.2.6 La mission de reconversion des officiers

La situation des officiers, davantage touchés par la manœuvre des départs et des repyramidages, a conduit le ministère de la défense à mettre en place en 2014, au sein de Défense mobilité, une « mission reconversion des officiers » (MRO) responsable du dispositif global d'accompagnement de cette catégorie de personnel.

En 2017, 2 052 officiers dont 436 gendarmes ont quitté le service (2 152 en 2016). 1 090 officiers se sont inscrits pour la première fois à l'un des dispositifs de reconversion militaires, ils étaient 1 221 en 2016.

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).

606 officiers, dont 69 gendarmes, ont été reclassés dans le secteur privé par Défense mobilité ou les services de reconversion propres à la gendarmerie. Ils étaient 629 en 2016 et 589 en 2015.

19 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.

156 ont débuté un congé de reconversion et 34 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2017.

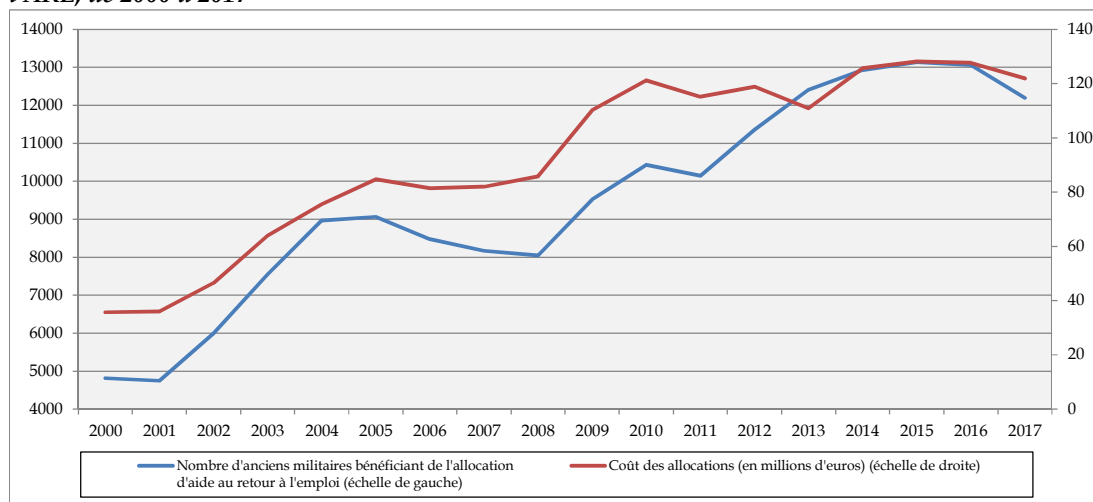
6.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires des trois armées et de la gendarmerie indemnisés au titre du chômage décroît de 6,6 % pour atteindre 12 194 allocataires au 31 décembre 2017 contre 13 060 en 2016.

Les anciens militaires du rang représentent 86 % de la population indemnisée, les sous-officiers 12 % et les officiers 2 %. Les anciens militaires âgés de moins de 25 ans représentent 43 % de la population indemnisée.

En décembre 2017, 3 962 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation¹⁰⁸. 28 % d'entre eux (1 115) ont épuisé leur droit de manière continue sans avoir accédé à l'emploi pendant la période d'indemnisation.

Graphique 40 - 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 2017



Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : anciens militaires au chômage, bénéficiaires de l'ARE.

¹⁰⁸ 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).

En 2017, le montant des dépenses consacrées au paiement des indemnités de chômage des anciens militaires s'est élevé à 121,9 M€, soit une diminution de près de 4,5 % par rapport à 2016 (127,6 M€).

7 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux recouvrent, au sens du présent rapport, les suicides, les conduites addictives et le risque de violences entre militaires.

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.

7.1 SUIVI DES SUICIDES

Le taux standardisé de mortalité par suicide en France métropolitaine est estimé, selon l'observatoire national du suicide¹⁰⁹, à 14,9 pour 100 000 habitants (18,3 en 2008), tous âges confondus. Ce taux de décès par suicide varie fortement en fonction du sexe : il est de 23,1 pour 100 000 habitants chez les hommes et de 6,7 chez les femmes. La part du suicide dans le total des décès en France métropolitaine est de 1,6 %.

Au sein des armées, en 2017, la proportion de suicide parmi les décès a diminué par rapport aux années antérieures avec 32 suicides parmi les 137 décès.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires était de 16,6 en 2008. Il est en 2017 de 10,1 pour 100 000 militaires contre 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.

Tableau 65 - Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2008 à 2017 (en %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre total de décès	295	328	291	295	237	181	153	144	166	137
Nombre de suicides	57	69	66	77	71	59	54	52	53	32
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	19,3	21,0	22,7	26,1	30,0	32,6	35,3	36,1	31,9	23,4

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service, forces armées.

Tableau 66 - Taux de suicide pour les militaires⁽¹⁾

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Taux de suicide pour 100 000 militaires	16,6	20,3	19,0	23,4	21,8	17,8	14,8	16,4	16,8	10,1

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service, forces armées.

(1) Données partielles qui n'intègrent pas les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

¹⁰⁹ CépécDc-Inserm, *Variation des taux standardisés de mortalité par suicide*, Observatoire national du suicide, 2014 dans 3^e rapport de l'observatoire national du suicide, février 2018, p. 159.

7.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES

Les violences en service entre militaires constituent un phénomène social complexe 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 GRAVE¹¹⁰ » entre 2014 et 2017. 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 2014¹¹¹ 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 »¹¹². 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 ;
- 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.

Depuis son 7^e rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), le Haut Comité 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 2017, 96 cas de violences sont recensés au sein des forces armées par la **procédure « événement grave »** contre 126 en 2016, 150 en 2015 et 98 en 2014. Dans 70 de ces cas (soit 92 %), une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes.

Sur les 137 victimes présumées identifiées en 2017, 114 femmes. Sur ces 114 femmes, 5 sont des officiers, 25 sont des sous-officiers et 84 des militaires du rang ou des volontaires.

Tableau 67 - 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	2017	2014	2015	2016	2017
Harcèlement moral	52	58	27	36	29	50	22	23
Harcèlement sexuel	32	59	53	34	31	50	50	28
Agression sexuelle	11	24	39	21	11	23	38	16
Viol	3	9	7	5	3	9	6	3
Ensemble	98	150	126	96	74	132	116	70

Sources : 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, modifiée.

¹¹⁰ 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.

¹¹¹ Depuis 2016 ces indicateurs ont été affinés. Quelques écarts avec des données publiées dans les précédentes revues annuelles peuvent apparaître.

¹¹² Note n° 15-00046-DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

En 2017, la cellule THÉMIS a été contactée 58 fois contre 56 fois en 2016, par téléphone (76 % en 2017 contre 57 % en 2016), par intranet (22 % en 2017 contre 35 % en 2016) ou par d'autres moyens (bordereau d'envoi 2 %).

58 dossiers concernant du personnel militaire ont été ouverts par la cellule THÉMIS, 81 % des cas déclarés concernaient des femmes.

La répartition par grade montre une tendance à la réduction du nombre de militaires du rang concernés (34 % en 2017 contre 43 % en 2016), alors que celle des officiers s'accroît (31 % en 2017 contre 10 % en 2016).

Tableau 68 - Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services, depuis 2014

	2014 (6 mois)	2015	2016	2017
Infractions impliquant un contact physique				
<i>Viol</i>	7	7	8	6
<i>Autres agressions sexuelles</i>	11	11	12	12
Infractions sans contact physique				
<i>Harcèlement</i>	12	12	20	28
<i>Atteintes à la vie privée</i>	0	4	9	5
<i>Discriminations dont propos sexistes</i>	15	18	6	5
Autres	9	7	1	2
Ensemble des dossiers ouverts	54	59	56	58

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 2017, 129 fois contre 151 fois en 2016¹¹³. Les contacts ont été établis par intranet (37 %), par Internet (24 %), par téléphone (25 %) ou par lettre (14 %).

Sur les 129 affaires dont s'est saisie la cellule STOP DISCRI, 36 % concernaient des femmes.

La cellule STOP DISCRI dénombre 47 femmes gendarmes victimes présumées dont une majorité de sous-officiers.

Tableau 69 - Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie, depuis 2014

	2014 ⁽¹⁾	2015	2016	2017
Viol	0	0	0	0
Agression sexuelle	0	0	0	0
Harcèlement sexuel	4	6	3	3
Harcèlement sexiste dont discriminations	0	7	2	4
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0	0
Ensemble	4	13	5	7
<i>Autres cas entrant dans le champ de STOP DISCRI, en lien avec la mixité (dysfonctionnements internes, difficultés relationnelles, etc...)</i>	-	-	134	122
<i>Total des cas traités</i>			139	129

Source : DGGN.

Champ : personnel militaire de la gendarmerie.

(1) De mars à décembre 2014.

¹¹³ Premiers contacts.

7.3 AGRESSIONS 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 2017, 5 152¹¹⁴ gendarmes ont fait l'objet d'agressions verbales dans l'exécution du service. 1 926 ont été blessés à la suite d'agressions physiques en service ; ils étaient 1 984 en 2016, 1 807 en 2015 et 1 769 en 2014.

7.4 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 UNÉO, des mutuelles militaires d'accompagnement social (MNM, MAA) et l'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie se sont associées avec les armées et services pour accompagner les militaires lors de séances d'information individuelles ou collectives.

La CNMSS considère que les niveaux de consommation de substances psychoactives chez les militaires sont proches de ceux observés dans la même tranche d'âge au sein de la population française. Le Haut Comité ne dispose d'aucun élément permettant de confirmer cette appréciation. S'il s'avérait exact, il conviendrait d'exercer la plus grande vigilance sur ce phénomène et de conforter la politique de prévention et de fermeté disciplinaire du ministère des armées.

En 2017, la CNMSS a poursuivi le financement de stages individuels (109 militaires) et collectifs (201 séances pour 11 946 militaires) sur les méfaits de la drogue et de l'alcool pour un montant total de 132 012 euros.

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.

7.5 COMPARAISONS

7.5.1 Données relatives à certains agents de la société civile

7.5.1.1 Suicides

Selon une étude de l'observatoire national du suicide¹¹⁵, le taux de suicide en 2014 au sein de la population française métropolitaine est de 14,9 pour 100 000 habitants, avec une différence marquée entre les hommes (23,1 pour 100 000) et les femmes (6,7 pour 100 000) et selon la classe d'âge. D'après cette étude, le phénomène est plus faible chez les jeunes (5 pour 100 000 chez les 15-24 ans) que chez les personnes plus âgées (10,9 chez les 25-34 ans, 16,7 chez les 35-44 ans) et s'associe souvent à des troubles mentaux, des dépressions et des consommations d'alcool ou de substances psychoactives.

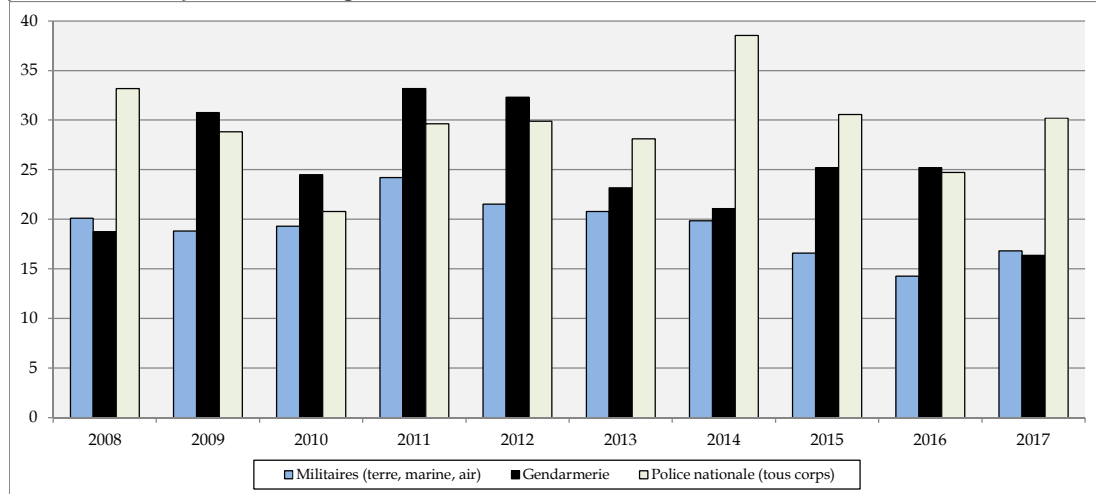
S'appuyant sur les données statistiques de l'OCDE, l'étude note que « depuis les années 1990, le suicide connaît une baisse tendancielle » mais reste encore « la quinzième cause de mortalité dans le monde, la deuxième pour les 15-24 ans ».

¹¹⁴ Depuis 2017, seules les agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte sont comptabilisées.

¹¹⁵ Observatoire national du suicide, 3^e rapport, *Suicide, enjeux éthiques de la prévention, singularités du suicide de l'adolescent*, février 2018, pp. 13, 158 et 159.

Alors que le taux de suicide pour 100 000 agents au sein de la police nationale reste élevé entre 2015 et 2017, celui de la gendarmerie évolue à la baisse tandis qu'il demeure stable au sein des trois armées.

Graphique 41 – Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2008 à 2017



Sources : ministère des armées : 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.

7.5.1.2 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 enquêtes¹¹⁶ 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 2012¹¹⁷ 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 ».

7.5.2 Données relatives aux armées étrangères

7.5.2.1 Suicides

Dans les forces armées britanniques, le nombre de suicides est faible (2,7 pour 100 000) comparativement aux armées françaises (10,1 pour 100 000 en 2017) et allemandes (10,6 pour 100 000).

¹¹⁶ 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*.

¹¹⁷ Rapport d'information n° 610, 2011-2012, sur le projet de loi relatif au harcèlement sexuel.

Tableau 70 – Évolution du nombre et du taux de suicide dans les forces armées britanniques

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Suicides (en et hors service)	10	15	7	15	16	8	9	8	11	4
Taux de suicide pour 100 000 militaires	5,4	8,0	3,7	8,0	8,9	4,7	5,6	5,2	7,3	2,7

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 11,2 pour 100 000 (Source epp.eurostat.ec.europa.eu).

Tableau 71 – Évolution du nombre et du taux de suicide dans la Bundeswehr

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Suicides (en et hors service)	20	24	23	19	24	21	29	34	17	19
<i>dont en OPEX</i>	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0
Taux de suicide pour 100 000 militaires	8,1	9,6	10,0	8,9	11,8	11,4	16,1	19,2	9,6	10,6

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).

7.5.2.2 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 2017, 775 plaintes, tous motifs confondus, ont été jugées recevables par l'ombudsman. Parmi celles-ci se trouvent 14 cas de harcèlement moral, 5 cas de harcèlement sexuel et 9 cas liés à l'orientation sexuelle. Les autres plaintes concernent des brimades (125), des discriminations religieuses ou raciales (16), des affaires concernant l'exécution du service ou des affaires diverses.

Tableau 72 – Évolution du nombre de dossiers liés à des violences en service déposés auprès de la commission des plaintes des forces armées britanniques (extrait)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Harcèlement moral	34	137	108	19	10	14
Harcèlement sexuel	6	4	7	10	10	5
Harcèlement ou discrimination sur l'orientation sexuelle	0	0	1	2	2	9
Harcèlement ou discrimination religieuse ou raciale	10	1	17	17	18	16
Brimade	167	180	108	121	122	125

Source : MOD, rapport annuel de la commission des plaintes 2018. Table 2.7.

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 ANALYSES 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 solde¹¹⁸ 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 qui regroupe l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde et la nouvelle bonification indiciaire (NBI)¹¹⁹ ;
- 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 la retenue pour pension, les cotisations pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), les fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, et éventuellement la mutuelle, 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.

¹¹⁸ 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.

¹¹⁹ Les données de rémunérations des militaires présentées dans ce chapitre sont « hors NBI ».

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 :

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 générales¹²⁰ influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles¹²¹ et des mesures individuelles¹²².</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 (ITB-GI) est un indice de salaire à structure de qualifications (grade, échelle et échelon) annuelle constante qui vise à apprécier les évolutions de traitement indiciaire brut moyen (solde indiciaire) des militaires.</p> <p>Il s'agit d'un indicateur de politique salariale.</p> <p>Cet indice mesure l'impact des mesures générales¹²⁰ et des mesures catégorielles¹²¹ 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 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>

¹²⁰ Évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution uniforme de points d'indice.

¹²¹ Mesures indiciaires et statutaires attribuées à certaines catégories.

¹²² Par exemple, mesures d'avancement de grade et d'échelon.

1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2017

La rémunération des militaires reste marquée par l'instabilité structurelle du logiciel unique à vocation interarmées de la solde (LOUVOIS), même si les nouvelles versions du logiciel ont nettement amélioré les performances du calculateur. Le nombre d'anomalies a significativement diminué au second semestre 2017, avec en moyenne 97,6 % des soldes versées sans incident par LOUVOIS¹²³ (89 % sur l'année 2016).

Outre la revalorisation de 0,6 % de la valeur du point d'indice de la fonction publique à compter du 1^{er} février 2017¹²⁴, les principales évolutions réglementaires¹²⁵ en matière de rémunération relevées en 2017 par le Haut Comité concernent :

- la transposition aux militaires du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) et 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. Les décrets portant sur la mise en œuvre du transfert primes/points, sur les mesures statutaires et sur les revalorisations indiciaires ont été publiés en 2017¹²⁶ ;
- le décalage¹²⁷ d'une année, à compter du 1^{er} janvier 2018, de la mise en œuvre des mesures du protocole PPCR au travers des décrets suivants :
 - le décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017 portant modification du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État procède au report de l'application des nouveaux montants des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle ;
 - le décret n° 2017-1857 du 29 décembre 2017 reporte la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux militaires ;
 - le décret n° 2017-1858 du 29 décembre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables aux militaires procède au report des mesures de revalorisation indiciaire prévues dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR et le second transfert primes/points (5 points d'indice majoré) pour les officiers ;

¹²³ Les autres soldes ont été régularisées avant le versement (2,3 % des soldes, soit en moyenne 4 420 dossiers par mois) ou payées hors LOUVOIS (0,1 % des soldes, soit en moyenne 222 dossiers par mois).

¹²⁴ Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016.

¹²⁵ Les évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2017 sont listées en p. 147.

¹²⁶ Décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 portant modification [...] du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, [...] ; décret n° 2017-489 du 5 avril 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires ; décret n° 2017-490 du 5 avril 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires officiers ; décret n° 2017-492 du 5 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » pour les militaires ; décret n° 2017-1006 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et d'officiers marinières de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale ; 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 ; 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 ; décrets n° 2017-1026 (sous-officiers de gendarmerie) et n° 2017-1027 (officiers de la gendarmerie) du 10 mai 2017 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale ; décret n° 2017-1362 du 19 septembre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires officiers ; décret n° 2017-1512 du 30 octobre 2017 portant divers dispositions statutaires applicables aux militaires engagés régis par le décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés ; décret n° 2017-1513 du 30 octobre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

¹²⁷ Lors d'un rendez-vous salarial, le 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a acté, au nom du Gouvernement, l'ensemble des mesures du protocole PPCR, avec toutefois un décalage d'une année, à compter du 1^{er} janvier 2018, de leur mise en œuvre. Le report calendaire d'un an est identique dans toute la fonction publique et concerne l'ensemble des fonctionnaires et des militaires.

Les mesures dont l'entrée en vigueur est antérieure au 1^{er} janvier 2018 sont effectives.
 Le second transfert primes/points qui devait intervenir en 2018 pour les officiers sera réalisé en 2019.
 Les mesures statutaires (échelonnement et reclassement dans la nouvelle grille) et de revalorisation indiciaire, initialement prévues entre 2018 et 2020, seront mises en œuvre entre 2019 et 2021.
In fine, si le calendrier de transposition ne connaît pas de nouveaux ajustements, seuls les sous-officiers devraient connaître, par rapport aux fonctionnaires de catégorie B, un décalage d'un an dans la transposition des mesures du protocole PPCR.

- la création d'une classe fonctionnelle accessible aux commandants /chefs d'escadron et grades assimilés mise en œuvre notamment par :
 - le décret n° 2017-1025 du 10 mai 2017 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale (entrée en vigueur le 1^{er} août 2017) et le décret n° 2017-1236 du 4 août 2017 modifiant le décret n° 2012-1456 du 24 décembre 2012 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2017)¹²⁸ ;
 - le décret n° 2017-1360 du 19 septembre 2017 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers (entrée en vigueur le 1^{er} août 2017)¹²⁹ ;
- la revalorisation, en 2017 et 2018, des taux annuels de l'indemnité pour charges militaires (arrêté du 2 mars 2017), des montants de la solde spéciale (arrêté du 2 mars 2017) et des montants de la solde des volontaires dans les armées (arrêté du 1^{er} décembre 2017), consécutivement à l'augmentation, en juillet 2016 et février 2017, de la valeur du point d'indice de la fonction publique (décret n° 2016-670 du 25 mai 2016).

D'autres mesures statutaires et indiciaires ont été mises en œuvre en 2017, notamment la création d'un 5^e échelon pour le grade de lieutenant-colonel, la création d'un 4^e échelon et d'un échelon spécial B Bis pour le grade de colonel (décrets n° 2017-1025 du 10 mai 2017 et n° 2017-1360 du 19 septembre 2017) et la revalorisation de la grille indiciaire du grade de capitaine¹³⁰ dans les armées (décret n° 2017-1362 du 19 septembre 2017).

Par ailleurs, afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018, le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113¹³¹ de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 institue une indemnité compensatrice.

En 2017 et 2018, en parallèle du développement de Source Solde appelé à remplacer LOUVOIS, les modalités du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source ont été étudiées pour tous les calculateurs de solde. Selon le SGA, les tests techniques réalisés en 2018 montrent que ces dispositifs peuvent intégrer le prélèvement à la source¹³². Le Haut Comité sera attentif en 2019 à l'ensemble de l'écosystème de la solde qui sera affecté par le début de la mise en production de Source Solde et la mise en œuvre effective du prélèvement à la source.

¹²⁸ Les décrets n° 2017-1027 du 10 mai 2017 et n° 2017-1237 du 4 août 2017 définissent respectivement l'échelonnement indiciaire afférent à la classe fonctionnelle applicable aux chefs d'escadron du corps des officiers de gendarmerie et commandants du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale.

¹²⁹ Le décret n° 2017-1362 du 19 septembre 2017 définit l'échelonnement indiciaire afférent à la classe fonctionnelle du grade de commandant (ou équivalent) dans les armées.

¹³⁰ Mesure de rattrapage de l'échelonnement indiciaire des officiers de gendarmerie du grade de capitaine.

¹³¹ Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, article 113, « A compter du 1^{er} janvier 2018, les agents publics civils et les militaires perçoivent une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée, prévue à l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage, en application du même article 8 ».

¹³² Audition du secrétaire général pour l'administration devant la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale, le 10 octobre 2018.

1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 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 des armées 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** :

- depuis l'édition 2017 de la revue¹³³, changement de traitement des données (*winsorisation*)¹³⁴ fournies au Haut Comité par l'OED ;
- dans la présente édition, harmonisation de la formule de calcul de l'ITB-GI des militaires des armées (ITB-GI-M) avec celle de la DGAFP (prise en compte de la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique). Les valeurs de l'ITB-GI-M pour l'année 2016 ont été recalculées avec la nouvelle formule ;
- dans la présente édition, changement de champ du RAE 2017 (hors CGA). Pour les comparaisons, les données concernant l'année 2016 ont été ajustées au nouveau champ.

Dans cette édition, les données concernant les cotisations et les rémunérations nettes sont présentées, à des fins de comparaison des évolutions annuelles, avec et sans prélèvement mutuelle, en raison de la fin du précompte sur solde des cotisations de protection sociale à compter du 1^{er} juillet 2018¹³⁵.

Nota : la mention « hors supplément familial à l'étranger » dans les différents champs de l'édition 2016 est erronée. Le supplément familial à l'étranger est bien intégré dans les primes et indemnités.

¹³³ Dans les éditions précédentes, corrections statistiques par apurement de la base de données, en éliminant les lignes anormales, qui pouvaient impacter les résultats de manière visible.

¹³⁴ 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*).

¹³⁵ Le précompte a pris fin le 1^{er} juillet 2018, à la suite du référencement de quatre organismes de protection sociale par le ministère des armées (UNÉO, Harmonie Fonction Publique (HFP), AGPM assurances et INTÉRIALE).

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions de l'année 2017 sont décrits dans le tableau suivant :

Tableau 73 – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2016 et 2017

		Évolutions 2016-2017	
		€ courants	€ constants
RMPP brute ⁽¹⁾	Officiers	4,2 %	3,2 %
	Sous-officiers	4,4 %	3,4 %
	Militaires du rang	4,8 %	3,8 %
SMPT brut ⁽¹⁾	Officiers	3,1 %	2,1 %
	Sous-officiers	2,0 %	1,0 %
	Militaires du rang	5,5 %	4,5 %
ITB-GI-M ⁽²⁾ (hors gendarmerie)	Officiers	2,01 %	
	Sous-officiers	3,16 %	
	Militaires du rang	5,02 %	
ITB-GI-Gend ⁽²⁾	Officiers	1,64 %	
	Sous-officiers	2,64 %	
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle ¹³⁶	0,9 %	
	En glissement annuel ¹³⁷	0,6 %	
Indice des prix à la consommation	En moyenne annuelle	1,0 %	
	En glissement annuel	1,1 %	

Pour RMPP et SMPT

Source : RAE 2016 et 2017, 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.

(2) Évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI.

Pour ITB-GI-M

Source : bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 110, juin 2018.

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).

Pour ITB-GI-Gend

Source : DGGN.

Champ : militaires de la gendarmerie (hors élèves et volontaires).

¹³⁶ 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 2017 et 2016).

¹³⁷ 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 2017 par rapport à décembre 2016).

1.4 ANALYSE DES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

1.4.1 La rémunération moyenne des personnes en place

Entre 2016 et 2017, la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP brute) pour les militaires des armées et de la gendarmerie a progressé de 3,4 % en euros constants, avec une contribution marquée de la composante indiciaire (2,4 points) par rapport à la composante complément et primes¹³⁸ (1 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 mise en application du protocole PPCR avec le transfert primes/points (sans augmentation de rémunération), à la création de la classe fonctionnelle des commandants/chefs d'escadron et d'échelon pour les colonels et lieutenants-colonels, à la revalorisation de la grille des capitaines (dans les armées), ainsi qu'à la 2^e annuité de la transposition aux militaires de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C¹³⁹. Elle résulte également de la hausse de la valeur du point d'indice de la fonction publique en février 2017 (mesure générale).

Cette évolution marque aussi, dans le domaine indemnitaire, la mise en œuvre du plan d'amélioration de la condition du personnel militaire¹⁴⁰ dans les armées et du protocole du 11 avril 2016 pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale¹⁴¹.

Tableau 74 – Évolution de la rémunération moyenne des personnes en place, en euros constants 2017⁽¹⁾, par catégorie, entre 2016 et 2017

	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	dont contribution...	
		RMPP indiciaire	RMPP complément et primes ⁽³⁾
Ensemble	3,4 %	2,4	1,0
Terre-air-mer	3,4 %	2,7	0,7
Gendarmerie	3,4 %	1,9	1,5
Officier	3,2 %	1,9	1,3
Terre-air-mer	2,7 %	1,7	1,0
Gendarmerie	4,7 %	2,5	2,2
Sous-officiers	3,4 %	2,2	1,2
Terre-air-mer	3,6 %	2,5	1,0
Gendarmerie	3,2 %	1,9	1,4
Militaires du rang	3,8 %	3,7	0,1

Source : RAE 2016 et 2017, 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 2017 : 1,00 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Hors NBI.

(3) Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

¹³⁸ Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

¹³⁹ Entrée en vigueur de la 1^{re} annuité le 1^{er} septembre 2015 (décret n° 2015-1619 du 10 décembre 2015) ; mise en œuvre de la 2^e annuité à compter du 1^{er} décembre 2016, puis nouvelle revalorisation à compter du 1^{er} janvier 2017 (décret n° 2016-1546 du 16 novembre 2016).

¹⁴⁰ Notamment, extension du bénéfice de l'indemnité d'alerte opérationnelle (AOPER), transformation de permissions complémentaires planifiées (PCP) en indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), revalorisation de l'indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs (IMOMA) et ouverture aux officiers, revalorisation de l'indemnité de sujétions d'absence du port-base (ISAPB), revalorisation de l'indemnité spéciale de sécurité aérienne (ISSA) et extension aux équipages de drones, modification des conditions d'octroi de la primes de haute technicité (PHT).

¹⁴¹ Notamment, revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale de police (ISSP), revalorisation de l'allocation de mission judiciaire de la gendarmerie (AMJG), attribution de la prime spéciale aux officiers du corps technique et administratif et aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, généralisation à tous les militaires de la gendarmerie de l'indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC) à 15 taux, revalorisation de la prime d'officier de police judiciaire (OPJ, annuité 2017), augmentation du nombre de PHT, attribution automatique de la prime afférente au diplôme de qualification militaire (DQM) aux lieutenants, élargissement du périmètre des emplois éligibles à l'indemnité de fonction et de responsabilités (IFR).

1.4.2 Le salaire moyen par tête

Pour sa part, le SMPT des militaires des armées et de la gendarmerie augmente globalement de 1,9 % en euros constants, entre 2016 et 2017. Cette progression est observable dans les armées comme dans la gendarmerie, et dans toutes les catégories, avec une hausse marquée pour les officiers de la gendarmerie (3,9 %) et les militaires du rang (4,5 %) des armées.

Tableau 75 - Évolution du salaire moyen par tête, en euros constants 2017⁽¹⁾, par catégorie, entre 2016 et 2017

		Évolution du SMPT brut ⁽²⁾	
Ensemble	Terre-air-mer	1,9 %	2,1 %
	Gendarmerie		1,1 %
Officiers	Terre-air-mer	2,1 %	1,6 %
	Gendarmerie		3,9 %
Sous-officiers	Terre-air-mer	1,0 %	1,0 %
	Gendarmerie		0,9 %
Militaires du rang	Terre-air-mer	4,5 %	

Source : RAE 2016 et 2017, 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 2017 : 1,0 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Hors NBI.

1.4.3 L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires

L'indice majoré moyen des militaires, à structure de qualifications annuelle constante (hors avancements et promotions), a progressé en moyenne, en 2017, de 3,78 % dans les armées et de 2,56 % dans la gendarmerie.

Les évolutions de l'ITB-GI en 2017 sont marquées par la revalorisation de 0,6 % de la valeur du point d'indice de la fonction publique en février 2017 et l'effet en année pleine de celle de juillet 2016 (mesure générale), la mise en œuvre du transfert primes/points¹⁴², dans le cadre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), et des mesures catégorielles.

Mesures catégorielles :

La grille indiciaire des officiers a été modifiée en 2017 avec la création de la classe fonctionnelle des commandants/chefs d'escadron, la création d'échelon pour les colonels et lieutenants-colonels ainsi que la revalorisation de la grille des capitaines dans les armées (parité armées-gendarmerie).

Dans les armées, les grilles des sous-officiers¹⁴³ (y compris du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie) et des militaires du rang ont évolué avec la mise en œuvre de la deuxième annuité de la transposition de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C aux militaires.

¹⁴² En 2017, gain de 4 points d'indice majoré (1^{re} phase) pour les officiers (hors aspirants) - la seconde phase devrait intervenir en 2019 avec un gain de 5 points d'indice, gain de 6 points d'indice pour les sous-officiers et de 4 points d'indice pour les militaires du rang en contrepartie d'un abattement de primes.

¹⁴³ Sous-officiers des armées et du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, des grades de sergent et sergent-chef ou assimilés.

Tableau 76 – Évolution en moyenne annuelle de l'indice de traitement brut – grille indiciaire des militaires, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2016 et 2017

	Évolution de l'ITB-GI	
	2015-2016 ^(*)	2016-2017
Militaires des armées	0,86 %	3,78 %
<i>Officiers</i>	0,30 %	2,01 %
<i>Sous-officiers</i>	0,93 %	3,16 %
<i>Militaires du rang</i>	0,96 %	5,02 %
Militaires de la gendarmerie	n.d.	2,56 %
<i>Officiers</i>	n.d.	1,64 %
<i>Sous-officiers</i>	n.d.	2,64 %

Sources : ministère des armées, bulletin de l'OED, Écodef n° 110, juin 2018, DRH-MD (grilles indiciaires) ; gendarmerie, DGGN.

Champs : 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) ; militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

(*) Changement de formule par rapport aux données 2016 publiées pour les militaires des armées dans la revue annuelle de la condition militaire de novembre 2017.

1.5 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 de l'effet conjugué de tous ces facteurs.

1.5.1 Les éléments de la solde annuelle

En 2017, la solde brute (hors NBI) moyenne d'un militaire des armées et de la gendarmerie s'élève à 3 120 € par mois (3 046 € en 2016). Déduction faite des cotisations (y compris mutuelle), la solde nette mensuelle moyenne est de 2 566 € ; elle est de 2 601 € hors prélèvement mutuelle.

La solde brute (hors NBI) moyenne progresse de 2,4 % en 2017 par rapport à 2016, en euros courants, et de 1,4 % en euros constants 2017 avec une évolution de 2,2 % de la solde indiciaire due pour partie à la mesure de transfert primes/points¹⁴² dans le cadre du protocole PPCR.

Les cotisations (hors mutuelle) ont augmenté de 5,1 % (euros courants) du fait notamment du passage du taux de cotisation pour pension militaire de retraite de 9,94 % (2016) à 10,29 % (2017)¹⁴⁴, des revalorisations de grilles indiciaires, avec notamment les mesures de transfert primes/points liées à la mise en œuvre du PPCR, et de la hausse de la valeur du point d'indice de la fonction publique (1^{er} février 2017).

Au final, la solde nette (hors NBI et mutuelle) moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie croît de 1,9 % en euros courants (0,9 % en euros constants) entre 2016 et 2017.

¹⁴⁴ Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 modifié portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

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).

Tableau 77 - Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne¹⁴⁵, en ETPT¹⁴⁶, en 2017

	Solde annuelle moyenne (euros courants)		Évolutions 2016-2017	
	2016	2017	€ courants	€ constants ⁽¹⁾
Solde brute⁽²⁾ dont :	36 549	37 442	2,4 %	1,4 %
<i>Solde indiciaire</i>	22 673	23 402	3,2 %	2,2 %
<i>Complément de solde⁽²⁾</i>	618	623	0,7 %	- 0,3 %
<i>Primes et indemnités</i>	13 242	13 418	1,3 %	0,3 %
Cotisations [hors mutuelle]	5 925	6 228	5,1 %	4,1 %
Solde nette⁽²⁾ [hors mutuelle]	30 624	31 214	1,9 %	0,9 %
Cotisations [y.c. mutuelle]	6 400	6 652	3,9 %	2,9 %
Solde nette⁽²⁾ [y.c. mutuelle]	30 149	30 790	2,1 %	1,1 %

Source : RAE 2016 et 2017, 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).

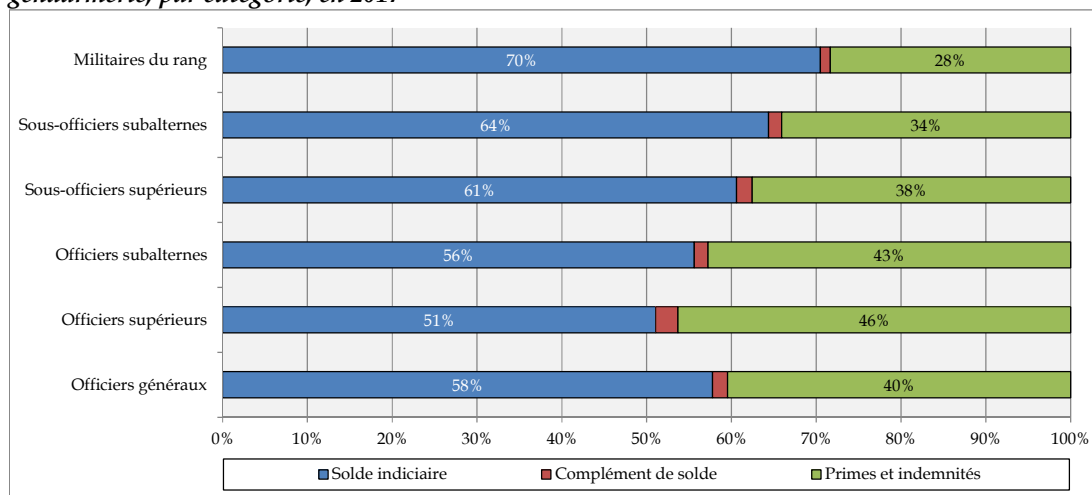
(1) Taux d'inflation en 2017 : 1,0 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Hors NBI.

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 brute (hors NBI) ; en moyenne elle représente 36 % de son montant. Elle oscille entre 46 % pour les officiers supérieurs et 28 % pour les militaires du rang.

Les parts des différentes composantes de la solde brute sont globalement stables entre 2016 et 2017.

Graphique 42 - Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne^(*) dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2017

Source : RAE 2017, 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. Exprimée en ETPT.

¹⁴⁵ 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.

¹⁴⁶ 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 2017, une solde mensuelle nette de prélèvements (hors NBI, hors cotisation mutuelle) inférieure à 2 291 € (solde médiane).

Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,5 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 47 467 €/an) ont perçu en 2017 une solde nette au moins 2,5 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 681 €/an).

Les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) sont stables par rapport à 2016 pour chacune des catégories.

Tableau 78 - Distribution des soldes nettes^(*) annuelles, selon la catégorie, en 2017

	Ensemble	Officiers (y.c. off. généraux)	Sous-officiers	Militaires du rang
1 ^{er} décile (D1)	18 681 €	34 701 €	21 184 €	16 302 €
1 ^{er} quartile	22 144 €	42 549 €	24 049 €	18 591 €
Médiane	27 493 €	51 468 €	29 110 €	21 534 €
3 ^e quartile	34 597 €	65 647 €	33 924 €	26 176 €
9 ^e décile (D9)	47 467 €	86 095 €	39 926 €	30 619 €
D9/D1	2,5	2,5	1,9	1,9
Rappel D9/D1 2016	2,6	2,5	1,9	1,9

Source : RAE 2016 et 2017, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

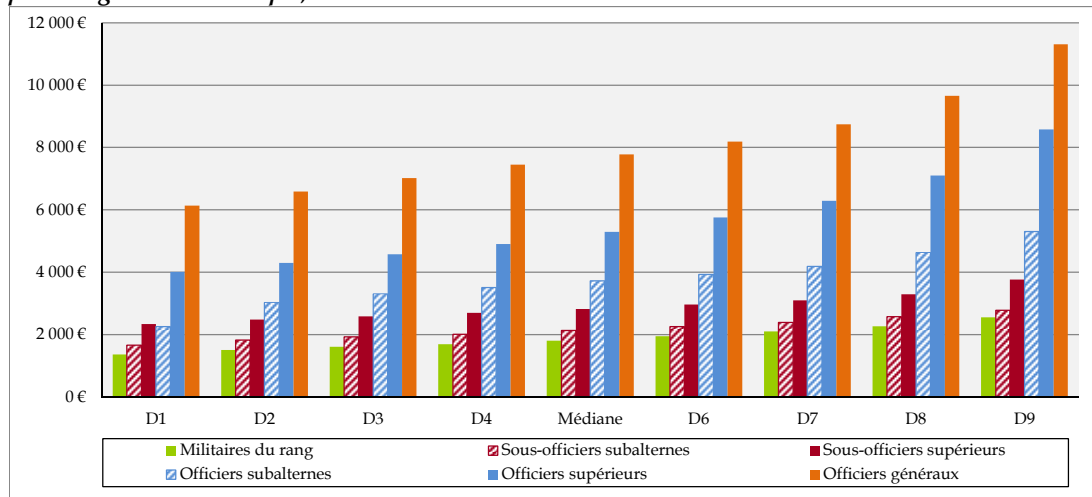
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(*) : hors NBI, hors cotisation mutuelle. Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2017, 25 % des militaires du rang ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 18 591 € (1^{er} quartile), 10 % une solde nette annuelle supérieure à 30 619 € (9^e décile). Le rapport de la solde des 10 % de militaires du rang qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,9.

Les distributions des soldes nettes (hors NBI et hors cotisation mutuelle) des militaires du rang et des sous-officiers subalternes sont très proches sur l'ensemble du spectre avec en moyenne un écart mensuel de 300 € en faveur des sous-officiers subalternes.

Graphique 43 - Distribution des soldes nettes(*) mensuelles, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie hiérarchique, en 2017



Source : RAE 2017, 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, **hors cotisation mutuelle**. Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2017, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 825 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 567 €.

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° 2017-1582 du 17 novembre 2017, modifiant le décret n° 2008-539, proroge pour 2017 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2017, la période de référence est fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

L'arrêté du 17 novembre 2017 fixe, au titre de l'année 2017, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 1,38 %, valeur moyenne du point d'indice en 2012 : 55,5635 euros et en 2016 = 55,7302 euros).

La présente édition de la revue annuelle ne peut rendre compte ni du nombre de bénéficiaires par catégorie, ni des montants de la GIPA en 2017, pour la période décembre 2012-décembre 2016.

L'indemnité a été versée à un faible nombre de bénéficiaires en 2017 en raison de la publication tardive des textes réglementaires ; les dispositions prorogeant le dispositif et fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul étant parues en fin d'année 2017 (décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 et arrêté du 17 novembre 2017).

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 nettes (hors NBI et mutuelle) des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures à celles des militaires féminins et que la différence augmente avec la catégorie hiérarchique.

Cet écart résulte d'effets de structure qui ont notamment des conséquences indiciaires et indemnitaires :

- l'indice majoré moyen des femmes est inférieur en moyenne de 13 points à celui des hommes¹⁴⁷ (59 points pour les officiers et 17 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 (7 ans pour les officiers et 3 ans pour les sous-officiers) et du fait que deux tiers des officiers féminins sont des officiers subalternes¹⁴⁸ ;
- 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 8,2 % des effectifs déployés en mission extérieure¹⁴⁹ en 2017 sont des femmes alors qu'elles représentent 15,4 % des effectifs des armées et du service de santé des armées¹⁵⁰.

Tableau 79 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements⁽¹⁾, en ETPT, selon le sexe, en 2017

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	31 939 €	59 011 €	31 084 €	23 243 €
Femmes	27 881 €	46 020 €	27 365 €	21 059 €
Différentiel hommes / femmes ⁽²⁾	14,6 %	28,2 %	13,6 %	10,4 %
Rappel 2016	16,0 %	31,3 %	15,1 %	10,5 %

Source : RAE 2016 et 2017, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : personnel militaire, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves.

(1) Hors NBI, **hors 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 2017, supérieure de 28,2 % à celle des officiers féminins.

1.6 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

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 (FPE) ;
- 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.

¹⁴⁷ RAE 2017, personnel militaire, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves.

¹⁴⁸ La répartition chez les officiers masculins est de 54 % d'officiers subalternes et 44 % d'officiers supérieurs.

¹⁴⁹ 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 18).

¹⁵⁰ Cf. Bilan social 2017 et rapport de situation comparée, page 22. Exprimé en ETPT.

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.

1.6.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire

En 2017, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 2,64 % en raison des revalorisations du point d'indice de la fonction publique en juillet 2016 (effet en année pleine en 2017) et en février 2017 ainsi qu'aux différentes mesures du protocole PPCR¹⁵¹.

Tableau 80 - Évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI dans la fonction publique civile de l'état, les armées et la gendarmerie, en 2017

	Fonction publique civile de l'État	Militaires	
		des armées	de la gendarmerie
Ensemble	2,64 %	3,78 %	2,56 %
<i>Cat. A / officiers</i>	2,51 %	2,01 %	1,64 %
<i>Cat. B / sous-officiers</i>	3,19 %	3,16 %	2,64 %
<i>Cat. C / militaires du rang</i>	2,53 %	5,02 %	-

Sources : pour la FPE : DGAFP, STATS RAPIDES, juin 2018 ; pour les militaires : ministère des armées, bulletin de l'OED, Écodef n° 110, juin 2018, DRH-MD (grilles indiciaires) ; gendarmerie, DGGN.

Champs : pour la FPE : fonction publique civile de l'État ; pour les militaires : 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) ; militaires de la gendarmerie, hors volontaires, hors élèves.

1.6.2 Ventilation des traitements

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 2007 à 2016.

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 socioprofessionnelle¹⁵², en distinguant dans son étude les couples dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2010-2015 et sont exprimés en euros constants 2015.

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.

¹⁵¹ En 2017, transfert primes/points pour l'ensemble des agents civils des catégories A et C, pour les corps de la police nationale et de l'administration pénitentiaire ainsi que pour les instituteurs (catégorie B) et mesures catégorielles de revalorisation (prévues au protocole).

¹⁵² Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE (PCS 2003).

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

Entre les périodes 2007-2012 et 2010-2015, les écarts de revenus individuels annuels moyens relevés au sein des couples¹⁵³, entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État ainsi que ceux entre leurs conjoints respectifs évoluent peu.

Sur la période 2010-2015, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 6,9 % à celui des fonctionnaires civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 32,4 % 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 27,4 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. 14,2 % des conjoints de militaire ont un revenu individuel nul contre 8,3 % des conjoints de fonctionnaire civil de l'État¹⁵⁴.

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 (- 17,0 % sur 2010-2015).

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 6,8 %, alors que celui du ménage dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État est supérieur de 12,3 %.

¹⁵³ Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes (par exemple : ménages comptant plus d'une famille (cohabitation de plusieurs générations), ménages comptant plusieurs personnes isolées (personnes vivant en colocation)...) ne sont pas pris en compte. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

¹⁵⁴ Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 13,0 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2010-2015.

Tableau 81 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹⁵⁵, en fonction du statut de la personne de référence, sur la période 2010-2015

	2010-2015 (euros constants 2015)
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 980 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 950 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 250 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	33 260 €
Revenu individuel moyen du conjoint	22 110 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 220 €
Personne de référence : toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 590 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 490 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 030 €

Source : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2010 à 2015.

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 (directeurs généraux et adjoints directs).

1.7.2 Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État

Si les revenus individuels annuels 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 2010-2015, l'écart de revenu individuel moyen est de 38,8 % entre les conjoints d'officier et de fonctionnaire de catégorie A, de 32,3 % entre les conjoints de sous-officier et de fonctionnaire de catégorie B et de 10,7 % 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 (par exemple, 24,2 % des conjoints d'officier contre 8,3 % 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 25,8 % entre les conjoints d'officier et de catégorie A, de 29,0 % entre les conjoints de sous-officier et de catégorie B et de 3,9 % entre les conjoints de militaire du rang et de catégorie C.

Sur la période 2010-2015 et pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'officier s'élève à 21 630 €¹⁵⁶, celui des conjoints de sous-officier à 16 260 € et celui des conjoints de militaire du rang à 18 110 €¹⁵⁷.

¹⁵⁵ 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 (par exemple : ménages comptant plus d'une famille (cohabitation de plusieurs générations), ménages comptant plusieurs personnes isolées (personnes vivant en colocation)...) ne sont pas pris en compte. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

¹⁵⁶ En euros constants 2015.

¹⁵⁷ Pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints de catégorie A est de 29 170 €, celui des conjoints de catégorie B de 22 900 € et celui des conjoints de catégorie C de 18 850 € (en euros constants 2015).

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 toujours en défaveur du ménage du militaire.

Le différentiel s'élève à 15,6 % entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un fonctionnaire de catégorie A, à 15,9 % entre les ménages de sous-officier et de catégorie B et à 5,3 % entre les ménages de militaire du rang et de catégorie C.

Tableau 82 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹⁵⁵, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (fonctionnaire civil de l'État) de la personne de référence, sur la période 2010-2015

	2010-2015 (euros constants 2015)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	44 510 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 360 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 180 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	42 780 €
Revenu individuel moyen du conjoint	26 730 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 770 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 950 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 410 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 230 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 890 €
Revenu individuel moyen du conjoint	21 300 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 610 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 650 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 580 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 570 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 200 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 440 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 770 €

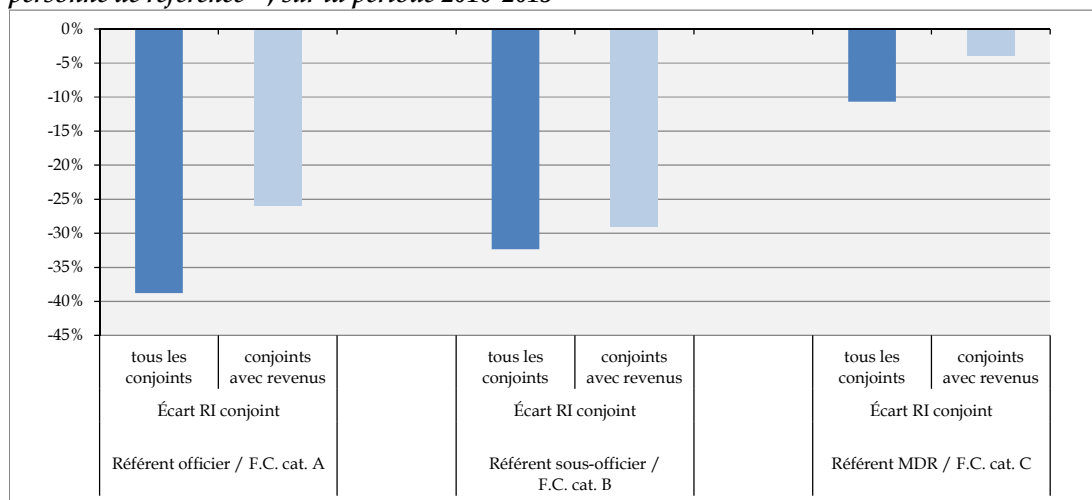
Source : INSEE-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2010 à 2015.

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 (directeurs généraux et adjoints directs).

Graphique 44 - 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 référence¹⁵⁵, sur la période 2010-2015



Source : INSEE-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2010 à 2015.

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 (directeurs généraux et adjoints directs).

Nota : RI = revenu individuel. F.C. = fonctionnaire civil.

Lecture : rapporté aux seuls conjoints qui perçoivent des revenus, le revenu individuel moyen, sur la période 2010-2015, du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un officier est inférieur de 25,8 % 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 annuels moyens des conjoints d'officier et de sous-officier sont respectivement inférieurs à ceux des conjoints de cadre (- 30,3 % sur la période 2010-2015) et de personnel exerçant une profession intermédiaire (- 22,2 %). Le revenu individuel moyen du conjoint de militaire du rang est équivalent à celui du conjoint d'employé (- 1,0 %) et supérieur à celui du conjoint d'ouvrier (+ 23,0 %).

Sur la période 2010-2015, 24,2 % des conjoints d'officier n'ont aucun revenu contre 11,9 % 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 19,2 % (21 630 €¹⁵⁸ pour les conjoints d'officier et 26 780 € pour les conjoints de cadre).

Parallèlement, 11,4 % des conjoints de sous-officier n'ont aucun revenu contre 8,6 % des conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire. L'écart de revenu individuel moyen entre les seuls conjoints avec revenus de ces deux référents est de 19,9 %, à la défaveur des conjoints de sous-officier (16 260 €¹⁵⁸ contre 20 290 € pour les conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire).

Entre les périodes 2007-2012 et 2010-2015, 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 2010-2015, 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 (- 22,6 %) ou un personnel exerçant une profession intermédiaire (- 9,9 %).

À l'inverse, le ménage dont la personne de référence est un militaire du rang dispose d'un niveau de vie annuel moyen approchant celui du ménage dont la personne de référence est un employé (+ 1,9 %) et supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un ouvrier (+ 12,3 %).

¹⁵⁸ En euros constants 2015.

Tableau 83 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹⁵⁵, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence, sur la période 2010-2015

	2010-2015 (euros constants 2015)
Personne de référence : officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	44 510 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 360 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 180 €
Personne de référence : cadre^(*) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	52 400 €
Revenu individuel moyen du conjoint	23 460 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	38 970 €
Personne de référence : sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 950 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 410 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 230 €
Personne de référence : profession intermédiaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 260 €
Revenu individuel moyen du conjoint	18 530 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 780 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 650 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 580 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 570 €
Personne de référence : employé avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 940 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 730 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 170 €
Personne de référence : ouvrier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	19 830 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 670 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 200 €

Source : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2010 à 2015.

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 cadres : hors personnels de direction (directeurs généraux et adjoints directs).

2 PENSION ET RETRAITE

Avertissement : depuis 2016, les données présentées par le Haut Comité émanent de la DGFiP/service des retraites de l'État. De ce fait, **elles ne sont pas directement comparables avec celles des années antérieures.**

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

Près de 11 500 nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct, tous motifs¹⁵⁹, sont entrées en paiement en 2017¹⁶⁰, 8 374 au bénéfice de militaires des armées et 3 117 de militaires de la gendarmerie.

Au 31 décembre 2017, le stock des pensions militaires de droit direct¹⁵⁹ s'élève à environ 389 000 pensions¹⁶¹ (312 955 pour les militaires des armées et 75 765 pour les gendarmes).

¹⁵⁹ Droits acquis par la durée de service et droits acquis sans condition de durée de service, lors de la radiation des cadres/contrôles par suite d'infirmités (article L6 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

¹⁶⁰ Source : DGFiP/SRE/BFIS, *Les nouvelles pensions militaires de droit direct*, mise à jour 29/06/2018.

¹⁶¹ Source : DGFiP/SRE/BFIS, *Le stock des pensions militaires de droit direct*, mise à jour 29/06/2018.

2.1 PENSION MILITAIRE DE RETRAITE

2.1.1 Conditions d'ouverture du droit à pension

Pour les militaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014

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).

Après 15 ans de service

Pour les non officiers :

- avant 17 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
- après 17 ans de service : jouissance immédiate.

Pour les officiers de carrière :

- avant 27 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
- après 27 ans de service : jouissance immédiate.

Pour les officiers sous contrat :

- avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
- à 20 ans de service : jouissance immédiate.

Pour les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014

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).

Entre 2 ans et moins de 15 ans de service

Liquidation à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans).

À partir de 15 ans de service

Pour les non officiers :

- avant 17 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
- après 17 ans de service : jouissance immédiate.

Pour les officiers de carrière :

- avant 27 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
- après 27 ans de service : jouissance immédiate.

Pour les officiers sous contrat :

- avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
- à 20 ans de service : jouissance immédiate.

2.1.2 Calcul de la pension militaire de retraite

Définitions

Durée de services retenue : durée retenue pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de services acquise (durée de services accomplis par le militaire pendant sa carrière) afin de plafonner le taux de liquidation, avant l'application d'une éventuelle décote, à 75 %.

Durée liquidable (ou de liquidation) : durée retenue des services et bonifications pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de services et/ou de bonifications acquise afin de plafonner le taux de liquidation à 75 % ou 80 %.

Taux de pension : taux de liquidation après l'application d'une éventuelle décote. Il correspond au pourcentage de la solde indiciaire brute représenté par la pension, avant la prise en compte des éventuels montants accessoires.

Source : <https://retraitesdeletat.gouv.fr>

D'une manière générale, le montant de la pension militaire de retraite dépend de deux facteurs :

- la durée liquidable ;
- la solde de référence basée sur l'indice afférent au dernier échelon détenu pendant 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 l'existence de nombreuses primes (cf. § 1.5.2).

2.1.3 Les départs définitifs de militaires du service actif en 2017

Les militaires de la gendarmerie ayant quitté le service actif en 2017 avec la jouissance immédiate de la pension militaire de retraite sont, en proportion, deux fois plus nombreux que dans les armées (82 % dans la gendarmerie contre 40 % dans les armées).

En 2017, 59 % des militaires des trois armées qui ont définitivement quitté l'institution n'avaient pas acquis de droit à pension militaire de retraite (- 1 point par rapport à 2016, 55 % en 2015), cette population étant composée à 83 % de militaires du rang (82 % en 2016), dont plus des 4/5^e sont de l'armée de terre. Parallèlement, ils sont 16 % dans la gendarmerie (+ 1,5 point par rapport à 2016 et 2015), 84 % d'entre eux étant des sous-officiers de gendarmerie.

Tableau 84 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2017, par force armée, selon le type de droit à pension militaire de retraite

	Pension à jouissance immédiate(*)	Pension à jouissance différée	Pas de pension	Total
Armée de terre	4 849	59	9 303	14 211
Marine	1 430	35	1 175	2 640
Armée de l'air	1 639	59	1 370	3 068
Sous-total Armées	7 918	153	11 848	19 919
Gendarmerie	3 062	94	591	3 747

Sources : réponses au questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DGGN par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté définitivement le service actif en 2017 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PME).A).

(*) : ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

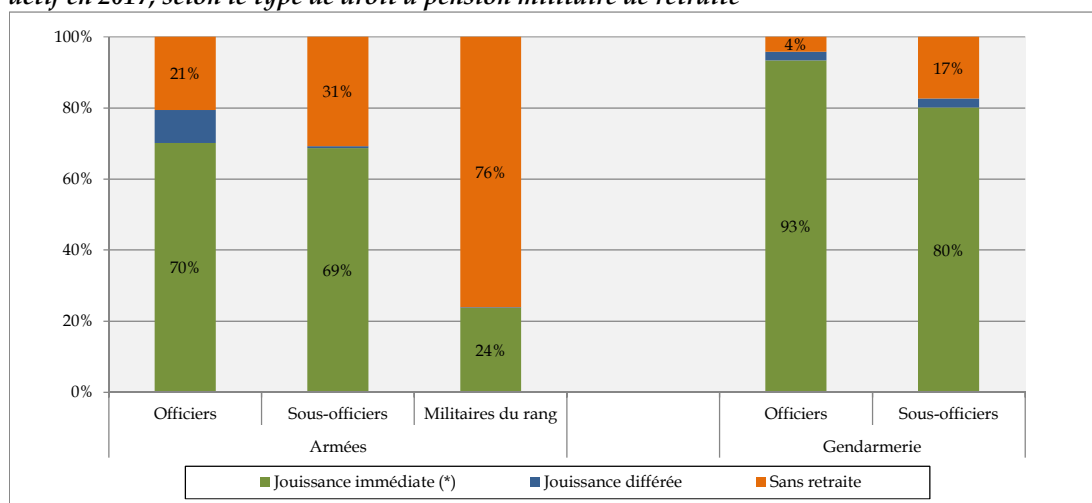
En moyenne, 70 % des officiers dans les armées (+ 3 points/2016) et 93 % des officiers de la gendarmerie (- 1 point/2016) ont quitté le service actif en 2017 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate. Chez les sous-officiers, ils sont 69 % dans les armées (- 1 point/2016) et 80 % dans la gendarmerie (- 3 points/2016).

Les dénonciations de contrat, durant la période probatoire, expliquent une part importante des cas de départ sans droit à pension de retraite.

Dans les armées, 44 % des départs du service actif sans droit à pension militaire de retraite résultent de dénonciations de contrat (par l'administration ou l'intéressé)¹⁶², pendant la période probatoire. Le taux s'élève à 19 % pour les officiers (33 % dans l'armée de terre¹⁶³), 30 % pour les sous-officiers (45 % dans l'armée de terre) et 47 % pour les militaires du rang (51 % dans l'armée de terre).

Dans la gendarmerie, les dénonciations de contrat représentent 57 % des cas de départ du service actif sans droit à pension militaire de retraite ; 32 % pour les officiers et de 58 % pour les sous-officiers (63 % pour les sous-officiers de gendarmerie).

Graphique 45 - Répartition, par catégorie, des militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2017, selon le type de droit à pension militaire de retraite



Sources : réponses au questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DGGN par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté définitivement le service actif en 2017 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PME).A).

(*) : ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

Entre 2016 et 2017, 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 et de la marine elle progresse d'environ 2 points, elle augmente de près de 9 points dans l'armée de l'air (diminution de 8 points entre 2015 et 2017). La part concernant les sous-officiers des armées est globalement stable. Elle diminue toutefois de plus de 2,5 points dans l'armée de l'air (61,9 % en 2017, 64,6 % en 2016), niveau le plus bas depuis 2014. La proportion progresse dans toutes les armées pour les militaires du rang.

Les variations de ce taux de départs, entre 2016 et 2017, sont négatives pour les sous-officiers de la gendarmerie, - 2,3 points pour les sous-officiers de gendarmerie (SOG) et - 7,8 points pour les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN). L'évolution de 10 points pour les officiers du corps technique et administratif (OCTA) n'est pas significative au regard du faible effectif de départs du service actif.

¹⁶² Article L4139-14 du code de la défense (5^e). Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 modifié relatif aux militaires engagés (article 8).

¹⁶³ Dans l'armée de terre, 33 % des départs d'officier, sans pension militaire de retraite, sont consécutifs à des dénonciations de contrat pendant la période probatoire.

Tableau 85 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2017, par armée et dans la gendarmerie, selon la catégorie et le type de droit à pension militaire de retraite

		Pension à jouissance immédiate ^(*) (RJI)	Pension à jouissance différée (RJD)	Pas de pension	Taux de départs avec RJI	Évolution du taux de RJI 2016-2017 (en pts de %)
Terre	Officiers	411	42	117	72,1 %	2
	Sous-officiers	1 779	9	785	69,1 %	- 0,1
	Militaires du rang	2 659	8	8 401	24,0 %	4
Marine	Officiers	148	21	47	68,5 %	2,1
	Sous-officiers	1 199	14	367	75,9 %	- 0,6
	Militaires du rang	83	0	761	9,8 %	3,9
Air	Officiers	204	38	60	67,5 %	8,7
	Sous-officiers	1 115	4	681	61,9 %	- 2,6
	Militaires du rang	320	17	629	33,1 %	5,8
Armées	Totaux	7 918	153	11 848	39,8 %	1,2
Gendarmerie	OG	414	8	14	95,0 %	0
	OCTA	9	3	5	52,9 %	10,1
	SOG	2 515	73	496	81,5 %	- 2,3
	CSTAGN	124	10	76	59,0 %	- 7,8
	Totaux	3 062	94	591	81,7 %	- 2,4

Sources : réponses au questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DGGN par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté définitivement le service actif en 2017 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA).

(*) : ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

Lecture : 148 officiers de marine ont quitté définitivement le service actif en 2017 en ayant acquis le droit à une pension militaire de retraite à jouissance immédiate, soit 68,5 % de l'ensemble des départs définitifs d'officiers de marine.

2.1.4 Les bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2017

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 2017 et, par conséquent, agrègent, au sein de chaque catégorie, des militaires dont les modalités de déroulement de carrière sont différentes.

Par exemple, la durée moyenne de services retenue pour les sous-officiers des forces armées, hors gendarmerie, est de 25,7 ans avec un taux de pension de 63,7 % quand celle des sous-officiers de la gendarmerie est de 31,7 ans et le taux de pension est de 73,6 %. Les montants bruts mensuels moyens de leur pension militaire de retraite (y compris les accessoires) sont respectivement, en 2017, de 1 482 € et 2 184 €¹⁶⁴.

Ces données permettent de constater que la moitié des sous-officiers qui ont quitté le service actif en 2017 perçoivent une pension militaire de retraite inférieure à 1 903 € (1 854 € en 2016). Pour la moitié des militaires du rang, elle est inférieure à 810 € (774 € en 2016).

Par ailleurs et en moyenne, les sous-officiers sont radiés des cadres à 49 ans et perçoivent, pour un taux de pension de 68 %, une pension brute mensuelle de 1 765 €. Les militaires du rang rayés des contrôles en 2017 sont, en moyenne, âgés de 36 ans et disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de 676 € (taux de pension moyen de 35 %).

¹⁶⁴ Aux termes de l'article 131 de la loi n° 83-1179 modifiée 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.

Tableau 86 - Données relatives aux militaires ayant quitté le service actif en 2017 et bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2017

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	131 (32,7 ans)	112,4 (28,1 ans)	55,6 (13,9 ans) ^(a)
Âge moyen ^(b) (en années)	54,6	49,4	35,8
Taux de pension moyen	75,9 %	67,7 %	35 %
Niveau moyen de la pension brute ^(c) mensuelle (en euros)	3 021	1 765	676
Niveau médian ¹⁶⁵ de pension brute ^(c) mensuelle (en euros)	2 989	1 903	810

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite (tous motifs¹⁶⁶) de droit direct entrées en paiement en 2017, hors soldes de réserve, PAGS et pensions pour une date de radiation des cadres ou des contrôles antérieure à 2017¹⁶⁷.

(a) La durée moyenne est nettement inférieure aux 17 ans de service exigés en 2017 pour prétendre à une RJI du fait des 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.

(b) Au 31 décembre 2017.

(c) Pension principale et accessoires.

Comme le niveau de pension dépend essentiellement de la durée de services accomplis 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 2017 et attributaires d'une pension militaire de retraite en 2017 perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 250 € et 38 % une pension d'un montant compris entre 750 et 1 000 €¹⁶⁸.

Parallèlement en 2017, 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) d'un montant compris entre 1 500 et 2 000 €.

40 % des militaires de cette catégorie, dont 76 % des sous-officiers de la gendarmerie et 16 % des sous-officiers (hors gendarmerie) ont un niveau de pension supérieur à 2 000 € par mois.

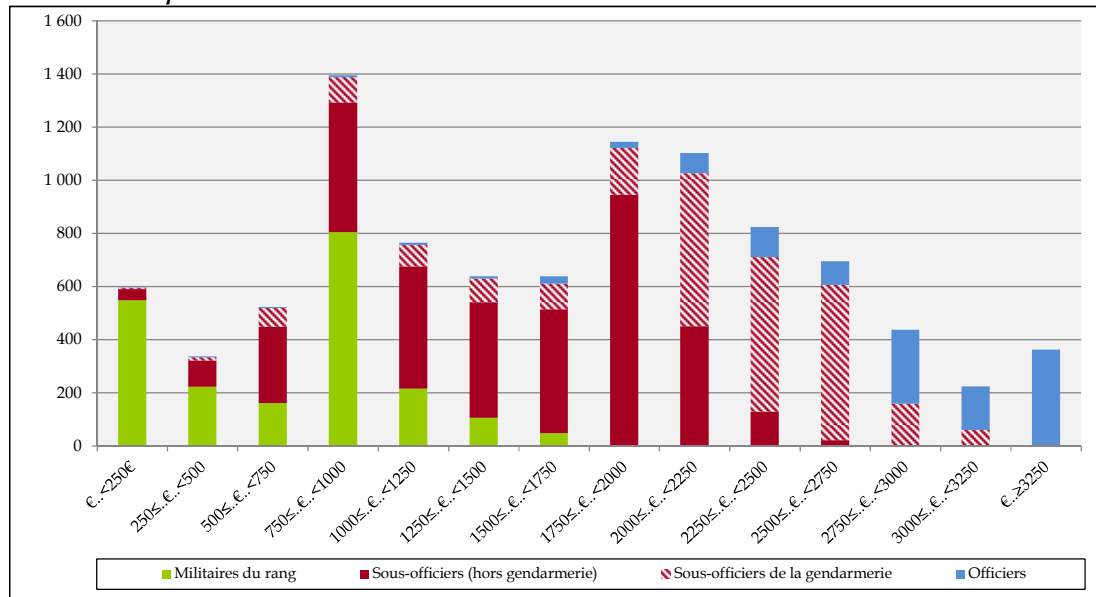
¹⁶⁵ La médiane est la valeur qui coupe une série statistique en deux groupes de même effectif. La médiane est moins sensible que la moyenne à la présence de valeurs extrêmes.

¹⁶⁶ Droits acquis par la durée de service et droits acquis sans condition de durée de service, lors de la radiation des cadres/contrôles par suite d'infirmités (article L6 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

¹⁶⁷ 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 2017.

¹⁶⁸ 82 % des militaires du rang perçoivent une pension d'un montant mensuel inférieur à 1 000 € (87 % en 2016).

Graphique 46 – Nombre de militaires radiés des cadres ou des contrôles en 2017 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite en 2017, par catégorie et en fonction du montant brut¹⁶⁹ mensuel de la pension



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite (tous motifs¹⁶⁶) entrées en paiement en 2017, hors soldes de réserve, PAGS et pensions pour une date de radiation des cadres ou des contrôles antérieure à 2017¹⁶⁷.

2.2 RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Institué par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (article 76) portant réforme des retraites, le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), les militaires et les magistrats. Il s'agit d'un régime obligatoire par points.

Le décret n° 2004-569 modifié du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique dispose que « l'assiette de cotisation est constituée par les éléments de rémunération de toute nature [...], à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite¹⁷⁰ [...]. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée¹⁷¹ ».

« Le taux global de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette. Il est réparti à parts égales entre l'employeur et le bénéficiaire ».

La participation de l'agent est donc plafonnée à 1 % du traitement (ou de la solde) indiciaire brut¹⁷².

Les droits acquis au titre de la RAFP prennent la forme de points de retraite dont le nombre dépend des cotisations versées.

¹⁶⁹ Pension principale et accessoires.

¹⁷⁰ Éléments de rémunération autres que la solde mensuelle, des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).

¹⁷¹ En application du décret n° 2008-964 modifié du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), cette indemnité n'est pas soumise à la limite de 20 % du traitement indiciaire brut ; elle est intégralement soumise à cotisation RAFP.

¹⁷² 1 % = 5 % (part de cotisation de l'agent) * 20 % du traitement indiciaire brut (plafonnement de l'assiette de cotisation).

L'ouverture des droits des bénéficiaires est soumise à une double condition :

- avoir atteint l'âge mentionné à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale (actuellement 62 ans) ;
- être admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles et militaires de retraite.

La liquidation des droits est subordonnée à une demande expresse de la part du bénéficiaire.

La prestation de retraite additionnelle est servie sous forme de capital ou de rente, selon le nombre de points acquis au jour de la liquidation.

Elle est versée sous la forme d'un capital si le nombre de points acquis est inférieur à 5 125 points¹⁷³. Si le nombre de points est supérieur ou égal à 5 125 points, elle prend la forme d'une rente mensuelle.

En cas de décès du titulaire des droits, une prestation de réversion peut être attribuée au conjoint ainsi qu'aux orphelins jusqu'à l'âge de 21 ans.

Tableau 87 - Simulation de montant de la retraite additionnelle pour des militaires entrés en service en 2017.

	Caporal-chef	Adjudant-chef	Commandant (OSC)	Colonel
Années de service	17	25	20	32
Indice majoré moyen estimé sur l'ensemble des années de service	340	400	595	685
Cotisation maximale totale estimée(*) (1 % employeur + 1 % bénéficiaire)	6 500 €	11 246 €	13 383 €	24 652 €
Nombre de points cumulés	5 416	9 370	11 150	20 538
Rente annuelle maximale (nombre de points ≥ 5 125)	243 €	420 €	500 €	922 €

Sources : DRH-MD ; <https://www.rafp.fr/kit-de-communication-0> (fiches pratiques) ; traitement HCECM.

(*) : simulation réalisée hors inflation et figée sur la base des données fixées par le conseil d'administration du régime de retraite additionnelle de la fonction publique pour l'année 2017.

La valeur annuelle du traitement (indiciaire) afférent à l'indice 100 majoré est de 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

Au 1^{er} janvier 2017, la valeur d'acquisition du point est de 1,2003 € et la valeur de service du point est de 0,04487 €.

Selon cette simulation, un adjudant-chef percevrait à l'âge de 62 ans, après 25 ans de service, une rente maximale annuelle de retraite additionnelle d'un montant de 420 €.

¹⁷³ Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 modifié relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique (article 9).

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

1 HABILLEMENT

Dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires (2014), 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. 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 (2016), 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).

En 2017, la situation des stocks d'habillement reste préoccupante : l'amélioration significative des taux de délivrance des effets d'habillement observée en 2016 peine à se confirmer en 2017.

Tableau 88 - 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
2017													
Terre	5,9	7,8	9,2	6,8	5,7	6,0	5,6	5,8	6,0	7,7	7,8	7,6	6,8
Marine	7,0	7,1	8,2	6,7	5,1	5,3	4,8	4,9	4,6	6,4	6,5	6,2	6,0
Air	13,7	7,1	8,3	5,7	5,1	5,4	4,8	4,9	4,5	6,4	6,5	6,2	6,6
<i>Rappel 2016</i>													
<i>Terre</i>	<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
<i>Marine</i>	<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
<i>Air</i>	<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.

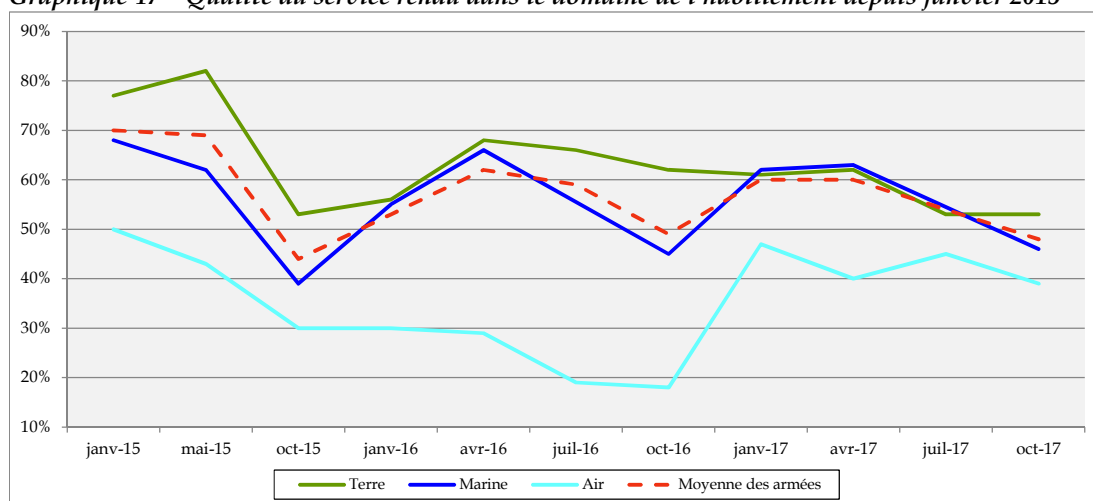
Lecture : en mars 2017, 8,2 % des articles d'habillement de la marine référencés étaient en rupture de stock.

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-après reflète la persistance d'une insatisfaction des soutenus dans le domaine de l'habillement, liée notamment au niveau insuffisant des stocks que la gestion des flux ne semble pas compenser.

Le domaine de l'habillement est une des premières préoccupations des formations soutenues avec une insatisfaction importante en 2017, au sein de la marine et de l'armée de l'air.

Les problématiques dans ce domaine relèvent, pour l'une, de ruptures de stocks et d'effets de service courant, pour l'autre, de difficultés à fournir les tenues de défilé (blouson, pantalon élastique).

Graphique 47 – 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 mensuels des ComBdD.

Lecture : en octobre 2017, 39 % des formations de l'armée de l'air sont satisfaites de la qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement.

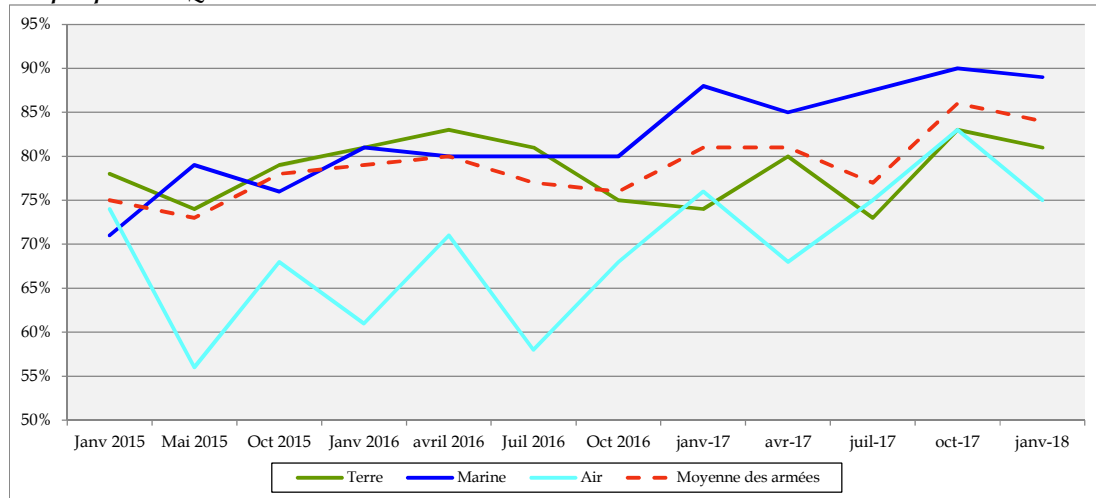
2 ALIMENTATION

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 pleinement abouti. Localement, notamment dans les affectations à forte dimension interarmées, les disparités des droits individuels selon la force armée d'appartenance vis-à-vis de l'alimentation sont mal vécues. Comme le Haut Comité l'a souligné dans son 12^e rapport, l'harmonisation des droits serait utile pour ne pas entretenir un sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi le personnel militaire.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 à 2017 traduit une relative satisfaction du service rendu.

Les militaires soutenus évoquent des problèmes de sous-effectifs qui rendent difficiles la réalisation de la mission et la délivrance d'un service de qualité (manque de variété des repas les soirs et fins de semaine, temps d'attente à la chaîne trop long).

Graphique 48 – Qualité du service rendu dans le domaine de l'alimentation¹⁷⁴

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 mensuels des ComBD.

3 HÉBERGEMENT

Définitions

L'hébergement¹⁷⁵ (*stricto sensu*) est réservé prioritairement aux cadres d'active, célibataires ou célibataires géographiques, officier, sous-officier (ou officier marinier) ou personnel civil des armées, directions et services du ministère de la défense. Le service du commissariat des armées est le principal opérateur de la fonction hébergement des cadres.

L'hébergement en caserne¹⁷⁶ (ou casernement) est réservé aux militaires du rang, dans des infrastructures de « milieu » répondant aux besoins et spécificités propres à chaque armée ou service. Il est sous la responsabilité du commandant de formation.

Le 12^e rapport thématique du Haut Comité, « *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation* » (juin 2018), présente en annexe 10 des données complémentaires sur l'hébergement des militaires.

3.1 HÉBERGEMENT AU MINISTÈRE DES ARMÉES

Dans le cadre de la politique interarmées¹⁷⁷, l'octroi d'un hébergement constitue :

- une obligation pour les militaires du rang (jusqu'au grade de caporal ou équivalent) et les volontaires ;
- une contrepartie de l'obligation de loger à l'intérieur du domaine militaire par nécessité de service, pour les caporaux-chefs ;
- une priorité pour les sous-officiers célibataires de moins de 15 ans de service, non éligibles au logement familial ;

¹⁷⁴ 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).

¹⁷⁵ Exclut le logement familial et l'hébergement en caserne (ou casernement) des militaires du rang lorsqu'il est resté à la main du commandement de formation, tout comme les locaux de service, l'hébergement des élèves en école et au sein des hôpitaux d'instruction des armées.

¹⁷⁶ L'hébergement hors casernement des militaires du rang est possible lorsque l'offre en casernement fait défaut, sous certaines conditions définies en liaison avec les armées, directions et services (ancienneté de service...).

¹⁷⁷ Lettre n° D16-006111/DEF/EMA/PERF/PILSTRAT/NP du 9 juin 2016 relative à la politique interarmées du soutien - hébergement et hôtellerie.

- une faculté pour le reste du personnel en compensation des sujétions liées au statut militaire, au titre de la condition militaire ou de la politique sociale des armées (par exemple : célibat géographique).

L'attribution d'un local d'hébergement n'en procure pas la jouissance privative et personnelle. Les occupants sont donc exonérés de la taxe d'habitation, des taxes d'enlèvement des ordures ménagères et, au besoin, de la contribution à l'audiovisuel public.

Cette mise à disposition est réalisée à titre gratuit. Elle donne éventuellement lieu au paiement de prestations accessoires par les occupants.

Tous les militaires du rang et volontaires sont exclus de la politique tarifaire¹⁷⁸ (pas de prestations accessoires).

Tableau 89 - Capacités d'hébergement (hors casernement) au ministère des armées, en janvier 2018

	Métropole (hors Île-de-France)	Île-de-France ⁽¹⁾	Outre-mer et étranger ⁽²⁾	Total
Nombre de chambres	25 726	4 891	1 515	32 132
Nombre de couchages	33 760	5 719	1 797	41 276

Sources : SCA, recensement au 31 janvier 2018 ; Bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France, rapport d'activités 2017.

Champ : bâtiments actifs¹⁷⁹, hors hébergements en caserne, de stagiaires, pour les missions de courte durée.

(1) Le périmètre de la zone Île-de-France correspond à la région Île-de-France et à la zone de défense et de sécurité de Paris. À ce titre, le périmètre de responsabilités en matière d'hébergement relève du SPAC (Balard et Arcueil), des GSBdD des bases de défense Île-de-France (Paris École militaire, Vincennes, Versailles, Saint-Germain-en-Laye et Villacoublay) et de la base de défense de Montlhéry. La résidence Pascal est gérée par le cercle du GSBdD de Vincennes et la résidence Raspail par l'IGeSA.

(2) Hors hébergement pour les missions de courte durée (MCD).

Dans le cadre du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit plan « famille », décidé en 2017, la mesure 6.2 (améliorer les conditions d'hébergement) consiste « à améliorer et augmenter de 410 places¹⁸⁰ l'offre d'hébergement en Île-de-France. [...] ».

La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense¹⁸¹ poursuit la mise en œuvre du plan « famille », dont l'amélioration des conditions d'hébergement des personnels militaires célibataires géographiques, notamment dans les zones en tension.

Les livraisons s'échelonnent jusqu'en 2021 à raison de 150 places à Satory en 2019, 100 places à Saint-Germain-en-Laye en 2019-2020, 200 places à Arcueil (Fort de Montrouge) en 2020-2021, 50 places à Versailles (caserne d'Artois) en 2020 et 100 places à Maisons-Laffitte en 2021.

Le plan « famille » prévoit par ailleurs d'étendre la connectivité en enceinte militaire (mesure 6.1.1) par le développement d'une vaste offre d'accès gratuit à Internet, par Wi-Fi, dans les lieux de convivialité et d'hébergement.

¹⁷⁸ Les militaires du rang et volontaires hébergés en casernement qui demandent, pour convenance personnelle, à être hébergés en bâtiment cadre perdent le droit à la gratuité totale et doivent s'acquitter des prestations accessoires (note n° D-13-006896/DEF/EMA/RH/BFM/NP du 14 juin 2013).

¹⁷⁹ La capacité d'hébergement (bâtiments actifs) est nécessairement fluctuante et inférieure à la capacité globale. La disponibilité de bâtiments ou chambres peut être entravée, de façon temporaire ou définitive, par leur état physique, des travaux de rénovation, des cessions en cours...

¹⁸⁰ Suppression de 190 places au cercle de Croÿ et livraison de 600 places.

¹⁸¹ Rapport annexé, 3.1.2.2.

3.2 HÉBERGEMENT DANS LA GENDARMERIE

La gendarmerie est responsable de sa propre politique d'hébergement et des moyens qu'elle y alloue.

Les militaires de la gendarmerie nationale, autres que les volontaires, qui ne bénéficient pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) peuvent, à leur demande, disposer d'un local d'hébergement¹⁸².

L'occupation des locaux est gratuite. Toutefois, l'occupant d'un local d'hébergement doit s'acquitter des prestations accessoires (charges et consommations individuelles : eau, eau chaude, éclairage, chauffage...). Le montant est déterminé forfaitairement à 1,6 €/m² et par mois.

Les gendarmes adjoints volontaires (GAV) ou aspirants de gendarmerie issus du volontariat sont hébergés en célibataire par l'État. Ils ne sont pas éligibles à la concession de logement.

La gratuité d'occupation des locaux s'étend aux prestations accessoires (charges et consommations individuelles), qui incombent aux formations.

L'hébergement des gendarmes est réalisé dans des locaux spécifiques lorsque les casernes en disposent. À défaut, les logements en caserne, déclassés en locaux de service, sont destinés à l'hébergement des militaires de la gendarmerie ne bénéficiant pas d'une CLNAS.

Tableau 90 – Capacités d'hébergement dans la gendarmerie, au 1^{er} janvier 2018

	Métropole	Outre-mer	Total
Nombre de logements déclassés / studios ou assimilés	9 287	369	9 656
Nombre de chambres	16 874	812	17 686

Source : DGGN, *Gaude 2G AI*.

Nota : une chambre ou pièce d'hébergement équivaut à une place d'hébergement, soit au sein d'une structure d'hébergement, soit au sein d'un logement déclassé.

Des travaux de rénovation de locaux d'hébergement (amélioration des performances thermiques, mises aux normes électriques, réfection de pièces humides...) seront engagés au titre de la programmation immobilière 2018-2020 pour la police nationale et la gendarmerie nationale¹⁸³.

4 ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL

4.1 SITUATION MATRIMONIALE

En 2017, sont comptabilisés, au sein de la population française de plus de 15 ans, 43,8 % de mariés, 40,6 % de célibataires, 8,4 % de divorcés et 7,2 % de veufs.

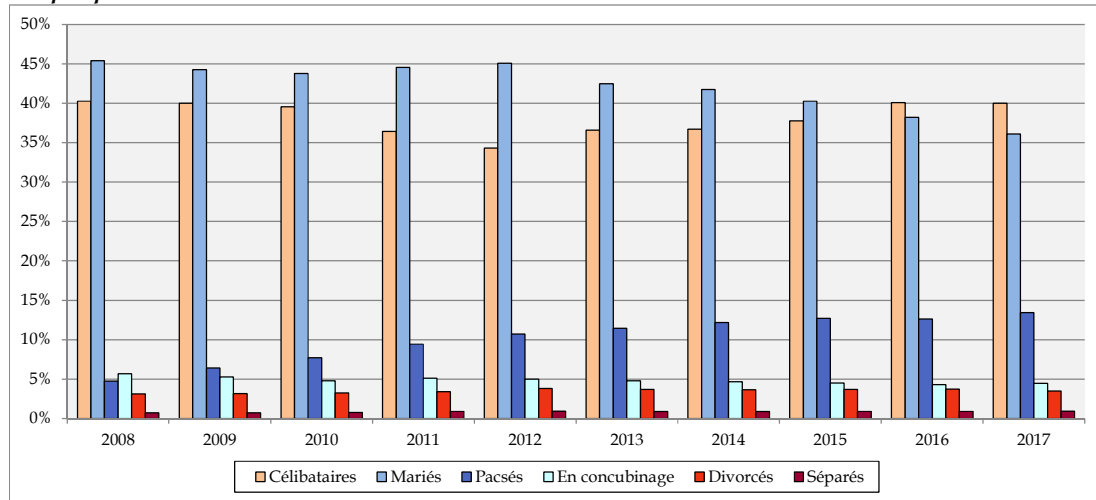
La même année, au sein de la population militaire, on dénombre 40,6 % de célibataires, 36,6 % de mariés, 13,6 % de pacsés¹⁸⁴, 4,5 % en concubinage, 3,5 % de divorcés, 1 % de séparés et 0,2 % de veufs. Pour la deuxième année consécutive, les militaires célibataires sont plus nombreux que les mariés.

Outre l'effet générationnel, cette inversion de tendance peut s'expliquer par la hausse des recrutements qui concerne très majoritairement des célibataires.

¹⁸² L'hébergement est précaire et reste limité dans le temps et l'espace.

¹⁸³ 101 M€ seront consacrés en 2018 aux opérations de rénovation et de maintenance lourde des casernes de la gendarmerie (locaux de service, logements...). Ce montant sera porté à 105 M€ pour les années 2019 et 2020.

¹⁸⁴ Pacsé = militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Graphique 49 – Évolution de la situation matrimoniale des militaires

Sources : 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 2017. En 2008, hors SSA et en 2009 hors SSA et DGA.

55 % des militaires vivent en couple et 4,5 % sont divorcés ou séparés en 2017. Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel.

La part des militaires divorcés ou séparés est en hausse tendancielle très mesurée entre 2008 (3,8 %) et 2017 (4,5 %).

Dans les trois armées, le nombre de militaires mariés reste élevé chez les officiers avec un taux de 74 % en 2017 contre 71 % en 2016.

En 2017, la proportion de divorcés ou séparés est stable dans les trois armées avec un taux de 1,9 % chez les militaires du rang et équipages, 4,7 % chez les officiers et 5,7 % chez les sous-officiers et officiers marinières.

Dans la gendarmerie, la part d'officiers divorcés ou séparés a augmenté de 3,3 points entre 2008 et 2017, passant de 4,7 % à 8,0 %.

Tableau 91 - Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, au sein de la population militaire, par force armée et catégorie de personnel (en %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Terre, marine, air	3,5	3,5	3,5	3,7	4,4	4,0	4,0	4,1	4,2	4,0
<i>Officiers</i>	4,4	4,4	4,1	4,3	4,6	4,5	4,6	4,6	4,8	4,7
<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	5,7
<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	1,9
Terre	3,9	3,9	3,9	4,2	4,5	3,9	3,8	3,9	3,9	3,7
<i>Officiers</i>	5,2	5,3	5,0	4,9	4,9	4,6	4,8	4,8	5,0	4,9
<i>Sous-officiers</i>	5,9	6,1	6,2	6,3	6,4	6,0	6,0	6,3	6,6	6,1
<i>Militaires du rang</i>	2,1	2,1	2,1	2,5	2,9	2,3	2,2	2,2	2,0	1,9
Marine	1,5	1,4	1,5	1,5	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6
<i>Officiers</i>	1,4	1,2	1,3	1,3	3,1	3,2	3,3	3,2	3,2	3,1
<i>Officiers mariniers</i>	2,0	2,0	2,1	2,2	4,9	4,9	4,8	5,1	4,9	5,0
<i>Équipages</i>	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2
Air	4,2	4,4	4,5	4,5	4,8	4,7	4,8	5,0	5,3	5,1
<i>Officiers</i>	4,7	4,9	4,4	4,9	4,9	5,1	5,1	5,3	5,5	5,4
<i>Sous-officiers</i>	5,3	5,5	5,5	5,4	5,7	5,4	5,5	5,5	5,8	5,7
<i>Militaires du rang</i>	1,8	2,0	2,4	2,5	2,8	3,1	3,3	3,8	4,1	3,7
Gendarmerie	4,5	4,5	4,9	5,5	5,5	5,7	5,6	5,5	5,6	5,5
<i>Officiers</i>	4,7	5,0	5,3	5,8	6,2	6,7	7,1	7,1	7,5	8,0
<i>Sous-officiers</i>	5,3	5,2	5,8	6,5	6,3	6,5	6,5	6,3	6,3	6,2
<i>Volontaires</i>	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1

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

Champ : tous militaires, TAM et gendarmerie au 31 décembre de l'année.

Lecture : en 2017, 5,1 % des militaires de l'armée de l'air sont divorcés ou séparés. 6,1 % des sous-officiers de l'armée de terre sont divorcés ou séparés.

Comme il l'évoquait en 2014¹⁸⁵, 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.

En plus de la deuxième édition du guide des droits financiers du militaire en cas de séparation édité par la DRH-MD¹⁸⁶, le Haut Comité salue la mesure inscrite dans le plan famille destinée à faciliter le droit de visite et d'hébergement des enfants de militaires célibataires ayant un ou plusieurs enfants¹⁸⁷.

4.2 LOGEMENT FAMILIAL¹⁸⁸

Le 12^e rapport thématique du Haut Comité, « *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation* » (juin 2018), présente en annexe 9 des données complémentaires sur le logement des militaires.

4.2.1 Le logement au ministère des armées

La politique du logement au ministère des armées vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des militaires à revenus modestes.

¹⁸⁵ HCECM, 8^e rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.

¹⁸⁶ DRH-MD, *Guide des droits financiers du militaire en cas de séparation*, 2^e édition, mai 2018.

¹⁸⁷ Mesure 2.3 créant l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH), circulaire n° 522/ARM/SGA/DRH-MD du 17 janvier 2018.

¹⁸⁸ L'hébergement en enceinte militaire des cadres célibataires et célibataires géographiques ainsi que des militaires du rang ne relève pas du logement familial.

4.2.1.1 Le parc de logements

Le ministère des armées met à la disposition de ses ressortissants un parc de logements domaniaux, pris à bail ou qu'il réserve par convention auprès de grands opérateurs ou de bailleurs sociaux.

En 2017, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 47 556 logements (48 920 en 2016), dont 42 349 en métropole et 5 207 en outre-mer et à l'étranger.

Le volume de logements sociaux représente plus de la moitié (53 %) du parc total de logements du ministère en métropole et près de 70 % des logements sous convention de réservation.

Tableau 92 - Parc global de logements du ministère, par catégorie de logement, en métropole, en 2017

Domaniaux	Conventions de réservation		Pris à bail	Total
	logement social	logement non social		
9 212	22 385	10 158	594	42 349

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA).

Champ : métropole.

En 2017, 73 % du parc total de logements du ministère en métropole est disponible à la location (parc utile¹⁸⁹) ; 89 % des logements domaniaux, 68 % des logements conventionnés et 100 % des logements pris à bail.

La différence entre le parc total et le parc utile s'explique principalement, pour les logements domaniaux, par la durée des procédures de cession des logements qui ne répondent plus aux besoins du ministère et, pour les logements conventionnés, par les logements qui ont été rendus aux bailleurs, pour un tour de bail, faute de trouver un locataire dans les temps impartis.

En 2017, le parc utile compte 36 165 logements (37 625 en 2016) ; 30 958 en métropole, 4 021 en outre-mer et 1 186 à l'étranger. 35 % du parc utile en métropole se situe en Île-de-France (10 750).

Tableau 93 - Parc utile de logements au ministère des armées, par catégorie de logement et localisation, en 2017

	Domaniaux	Conventions de réservation	Pris à bail	Total
Métropole	8 195	22 169	594	30 958
Outre-mer et étranger	2 671	-	2 536	5 207
Total	10 866	22 169	3 130	36 165

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

Champ : métropole, outre-mer et étranger.

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit plan « famille », consacre un volet important à l'amélioration du logement familial.

¹⁸⁹ Le parc utile correspond au parc disponible à la location. Les logements conventionnés rendus aux bailleurs (pour un tour de bail) et les logements domaniaux en cours de cession sont retirés du parc inventaire (global).

Tableau 94 – Point d'étape du plan « famille », juin 2018

Libellé de l'action	État d'avancement
Mesure 4.1 : élargir le parc de logements dans les zones de densification ou de tension locative forte en métropole et dans les outre-mer.	
4.1.1 : augmenter de 660 logements l'offre en métropole de 2018 à 2020 et renouveler les conventions arrivant à échéance.	85 logements commandés par convention. 86 logements neufs livrés en Île-de-France en 2017 sur financement du ministère ou de l'EPFP ⁽¹⁾ . 118 logements supplémentaires sont prévus d'être livrés en 2018.
4.1.2 : améliorer l'offre de logements à Mayotte et en Guyane, permettant de disposer de 50 % du parc en domanial dans ces zones.	1 ^{re} tranche de 12 logements engagée en Guyane (livraison 2019). Décision ministérielle autorisant l'acte d'achat de 24 logements à Mayotte (livraison 2020).
Mesure 4.2 : améliorer l'état technique du parc de logements domaniaux.	Des rénovations / réhabilitations sont réalisées en Polynésie française, à Djibouti, en Guyane, en Nouvelle-Calédonie et sur le camp de Port-Bouët (Côte d'Ivoire).
Mesure 4.3 : ouvrir la colocation des logements défense aux célibataires et célibataires géographiques.	Expérimentation sur 6 sites ⁽²⁾ .

Source : ministère des armées, plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, point d'étape, juin 2018.

(1) Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique.

(2) Bases de défense de Saint-Germain-en-Laye, Mourmelon-Mailly, Épinal-Luxeuil, Verdun, Rennes et Vannes-Coëtquidan.

4.2.1.2 L'attribution de logement

L'attribution d'un logement relevant du ministère des armées ne constitue pas un droit. L'éligibilité du personnel militaire¹⁹⁰ est régie par un certain nombre de critères, notamment la catégorie hiérarchique, l'ancienneté de service, la situation personnelle et les charges de famille.

Le classement des demandes s'effectue en fonction de la situation familiale du candidat qui détermine le type de logement auquel il peut prétendre ainsi que du niveau de ressources qui conditionne la catégorie de logement (social ou non social).

En métropole, le taux de réalisation¹⁹¹ des demandes de logement déposées par les militaires s'établit en 2017 à 56 % (53 % en 2016, 52 % en 2015). Il est de 44 % pour les officiers, 59 % pour les sous-officiers et de 63 % pour les militaires du rang.

Ce taux de réalisation est de 70 % pour les militaires affectés en Île-de-France en 2017 (79 % pour les militaires du rang), contre 67 % en 2015.

4.2.2 Le logement au sein de la gendarmerie

La politique du logement au sein de la gendarmerie repose principalement sur les logements concédés par nécessité absolue de service (NAS), qui sont l'un des fondements de l'organisation de la gendarmerie.

La concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) découle de la disponibilité exigée des officiers et sous-officiers de gendarmerie. L'obligation d'occuper effectivement le logement concédé est statutaire¹⁹².

Les militaires de la gendarmerie nationale ne bénéficiant pas d'une CLNAS sont assujettis à la politique du logement du ministère des armées, qui relève de la DPMA, et sont soumis aux

¹⁹⁰ Instruction n° 1134/DEF/SGA/DMPA/SDL/BL du 22 novembre 2012, sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole.

¹⁹¹ Rapport entre le nombre de logements attribués et le nombre de demandes déposées.

¹⁹² Décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 modifié portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie (article 3) et décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 modifié portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie (article 2).

mêmes règles d'éligibilité que les militaires des armées. Il s'agit principalement des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTAGN) et des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN).

Au 31 décembre 2017, le parc utile¹⁹³ de logements de la gendarmerie est constitué de 75 316 logements (75 036 au 1^{er} juillet 2016), dont 72 485 en métropole et 2 831 en outre-mer. 40 % des logements sont domaniaux¹⁹⁴.

Tableau 95 - Répartition du parc utile de logements de la gendarmerie, en fonction du type de logement et de l'implantation, au 31 décembre 2017

	Métropole	Outre-mer	Total
Logements en caserne domaniale	29 025	1 417	30 442
Logements en caserne locative	33 315	473	33 788
Ensembles immobiliers locatifs hors caserne	1 708	74	1 782
Prises à bail individuelles hors caserne	8 437	867	9 304
Total	72 485	2 831	75 316

Source : DGGN, Geaude 2G AI.

Nota : les casernes mixtes (locatives et domaniales) sont comptabilisées avec les casernes locatives.

En 2015, face à la dégradation du parc immobilier domanial de la gendarmerie, le Gouvernement a mis en œuvre un plan d'urgence pour les années 2015-2020. Doté d'une enveloppe annuelle de 70 millions d'euros pour les années 2015 à 2017, il a permis la rénovation de près de 13 000 logements.

Afin de prolonger cet effort¹⁹⁵, 101 millions d'euros seront consacrés en 2018 aux opérations de rénovation et de maintenance lourde des casernes de la gendarmerie, qu'il s'agisse des locaux de service ou des logements. Ce montant sera porté à 105 millions d'euros pour les années 2019 et 2020. Entre 2018 et 2020, ce sont plus de 9 700 logements (dont près de 60 % en 2018) qui seront concernés par des travaux de rénovation sur l'ensemble du territoire.

Dans le cadre de la sécurisation des casernes (locaux techniques, logements), 1 million d'euros en 2016 et 15 millions d'euros en 2017 ont été consacrés au renforcement de la sécurité des installations immobilières de la gendarmerie. Ces mesures se poursuivront entre 2018 et 2020, à raison de 15 millions d'euros chaque année.

5 ACTION SOCIALE

5.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'action sociale des armées, 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.

Depuis 2017, le réseau de l'action sociale connaît une nouvelle organisation en deux niveaux :

- territorial avec sept centres (CTAS) implantés à Saint-Germain-en-Laye, Metz, Rennes, Brest, Lyon, Bordeaux et Toulon ;
- local, comprenant des antennes (AAS) réparties sur l'ensemble du territoire.

Entre 2014 et 2016, par l'effet combiné de la baisse des subventions d'alimentation corrélée avec la diminution des effectifs et de la baisse de la dotation de la protection sociale complémentaire, le

¹⁹³ Les logements déclassés en hébergement, déclassés en locaux de service et techniques, déclassés pour insalubrité ou dangerosité et les logements en cours de restructuration sont retirés du parc des unités immobilières « actives » (parc total, hors unités immobilières en cours « d'abandon »).

¹⁹⁴ 40 % en métropole et 50 % en outre-mer.

¹⁹⁵ Programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale 2018-2020, ministère de l'intérieur, 24 janvier 2018.

budget de l'action sociale du ministère des armées, hors rémunérations et charges sociales des agents, avait décliné de 6,45 % entre 2015 et 2016.

Sous l'impulsion du plan famille et de la poursuite du plan d'amélioration de la condition du personnel, le budget a augmenté de plus de 3 % en 2017, passant de 127,5 M€ à 131,4 M€.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2017, d'environ 363 € par agent. En 2015 et 2016, ce montant s'élevait respectivement à 383 € et à 356 €.

Tableau 96 - Évolution du budget consacré à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales des agents (en M€)

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
131,6	132,6	141,8	154,0	152,6	141,6	136,1	136,3	127,5	131,4

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : budget de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, les crédits d'investissement et les crédits de fonctionnement, hors rémunérations et charges sociales des agents.

Hors investissements et dépenses de personnel, le budget prévisionnel alloué aux prestations sociales s'élève pour l'année 2017 à 93,3 M€ (85,3 M€ en 2016 et 90,2 M€ en 2015), ainsi répartis : 33,9 M€ en actions collectives (dont la protection sociale complémentaire), 20,1 M€ en vacances et loisirs, 19 M€ pour la garde d'enfants, 7,6 M€ pour le soutien social, 4,4 M€ pour le soutien aux structures, 3,7 M€ pour les aides individuelles, 3,4 M€ pour la mobilité et le logement et 1,2 M€ pour le soutien du réseau social.

5.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS

Cette année encore, 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 2017, on note :

- la poursuite de la mise en œuvre du plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) pour un montant de 7 M€ comprenant des mesures d'accompagnement pour le cadre de vie ainsi que des actions communautaires et culturelles ;
- la revalorisation de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- la poursuite du 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 60 places en crèche.

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 2017, 3 469 militaires (3 587 en 2016) ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 58 % sont de l'armée de terre, 17 % de l'armée de l'air, 11 % de la marine et 10 % de la gendarmerie.

Tableau 97 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2017 (en K€)

	2015	2016	2017
Terre	7 379,3	10 227,4	11 108,0
Marine	1 964,7	3 163,6	3 183,9
Air	3 470,5	3 640,6	2 645,0
Gendarmerie	4 018,2	4 281,1	3 435,3
Autres⁽¹⁾	90,7	220,4	615,6
Total	16 923,4	21 533,2	20 987,8

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, 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 98 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2017 (en K€)

	2015	2016	2017
Terre	4 677,0	4 652,7	5 888,0
Marine	1 458,6	1 355,6	1 764,2
Air	1 487,8	1 466,9	1 439,8
Gendarmerie	1 188,2	1 803,8	1 547,3
Autres⁽¹⁾	179,1	331,0	559,1
Total	8 990,7	9 610,0	11 198,4

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, 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) défense¹⁹⁶.

Cette prestation est notamment destinée à soutenir le conjoint du militaire absent du foyer pour des raisons opérationnelles, ainsi que les personnes fiscalement à sa charge. 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. Entre 2016 et 2017, le nombre de PSAD a augmenté de 96 %. Le nombre croissant de prestations accordées aux militaires de l'armée de terre (+ 149 %) et de la gendarmerie (+ 134 %) est à mettre en relation avec leur forte contribution aux opérations intérieures.

¹⁹⁶ 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. 57 et pp. 130 et s.

Tableau 99 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2014

	CESU défense		PSAD		
	2014 (2 ^e semestre)	2015	2015	2016	2017
Terre	1 642	2 308	1 319	1 914	4 772
Marine	566	1 157	591	743	867
Air	529	673	562	934	1 312
Gendarmerie	225	304	185	283	662
Autres⁽¹⁾	77	85	106	133	234
Total	3 040	4 527	2 763	4 007	7 847

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 2017, 20,4 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 100 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Montant total (en M€)	20,0	24,7	20,4	22,5	23,1	22,0	21,8	20,2	19,9	20,4
Nombre de personnes accueillies	86 008	82 769	83 071	84 108	82 350	88 106	81 578	81 625	81 383	81 541

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 surendettement¹⁹⁷ des militaires. Il s'intéresse à ces réalités 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 2017, le nombre d'interventions liées à l'endettement reste stable par rapport aux années 2015 et 2016 alors que les effectifs des forces armées évoluent légèrement à la hausse. L'analyse du détail des interventions montre que celles accordées aux sous-officiers sont plus liées à des difficultés ponctuelles de trésorerie tandis que les militaires du rang sont davantage sujets à des problématiques de ressources insuffisantes ou de surendettement passif ou actif.

¹⁹⁷ 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 101 - 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	2017
Nombre de prestations	1 756	1 547	1 570	1 790	1 891	1 685	1 714	1 620	1 625	1 581
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	1 423,1

Source : DRH-MD/Action sociale (système Meryon, secours et prêts sociaux).

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

Entre 2016 et 2017, le nombre de prestations sociales pour surendettement baisse de près de 9 % après une baisse de 7 % l'année précédente, alors que les montants accordés sont globalement stables.

Tableau 102 - 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	2017
Nombre de prestations	961	1 001	1 029	1 028	1 067	1 136	1 078	881	820	748
Montants accordés (en K€)	960,1	979,6	964,4	988,2	987,2	1 033,6	887,8	735,9	631,8	631,4

Source : DRH-MD/Action sociale (système Meryon, secours et prêts sociaux).

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 armées (SGA/DRH-MD).

Au 31 décembre 2017, la CNMSS protège, en France et à l'étranger, 839 143 assurés (386 574 assurés d'active, 175 865 retraités et 276 704 ayants droit).

Une des missions de la CNMSS : l'accompagnement des blessés

La CNMSS assure, au nom et pour le compte de l'État, la gestion des dossiers de soins relevant des articles L212-1 et L213-1 du code des pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre (CPMIVG). Elle gère, en outre, les demandes de secours ou de prestations complémentaires déposées par les titulaires d'une pension militaire d'invalidité auprès de la commission des secours et des prestations complémentaires (CSPC), rattachée à la DRH-MD et installée auprès de la CNMSS.

Au 31 décembre 2017, 59 339 pensionnés bénéficiaires des soins aux invalides de guerre (SIG), dont 22 103 « consommateurs » disposaient de droits ouverts dans le fichier national des pensionnés (FNP). Le nombre de dossiers de soins payés s'élève en 2017 à 159 887 pour un montant de près de 33,5 M€ dont 5,3 M€ au titre de l'appareillage.

336 demandes ont par ailleurs été présentées à la CSPC (+ 41 % par rapport à 2016) qui a émis 295 avis favorables, validés par la DRH-MD, pour un montant engagé de 764 505 €. 260 ont fait l'objet d'un paiement en 2017 pour un montant total de 463 470 €, dont 4 prothèses « nouvelle génération » pour un montant de 128 271 €. 74 % des dossiers représentent des demandes de secours (aménagement de domicile, aide à domicile, aménagement de véhicule, différents types d'appareillage...), 26 % représentent des demandes de prestations complémentaires (appareils auditifs, soins dentaires...).

7 AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense¹⁹⁸, 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 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 2017, les aumôneries comptent 196 aumôniers (198 en 2016) répartis en 114 aumôniers du culte catholique, 37 du culte musulman, 32 du culte protestant et 13 du culte israélite. Les aumôneries s'appuient également sur 86 réservistes opérationnels et réservistes citoyens (67 en 2016), 46 catholiques, 8 musulmans, 23 protestants et 9 israélites, lesquels, en 2017 et au total, ont servi 2 977 jours (35 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 des armées 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, 18 jours en 2017 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. Statutairement¹⁹⁹, ils ne peuvent pas aller au-delà de l'indice de solde équivalent à celui d'un lieutenant-colonel (premier échelon).

¹⁹⁸ Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.

¹⁹⁹ Art. 13 du décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires. Le projet de modification de ce décret visant à la création d'un échelon spécial et d'un échelon dont la référence indiciaire est celle du 5^e échelon des capitaines a reçu un avis favorable du CSFM lors de la 100-5^e réunion du conseil en mai 2018.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE ONZIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (DU 1^{ER} AOÛT 2017 AU 31 JUILLET 2018)

Loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme (articles 11, 12 et 18)

Loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (article 3)

Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (article 18)

Loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense

Statut et rémunération

Décret n° 2017-1360 du 19 septembre 2017 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers

Le décret prévoit :

- la création d'un quatrième échelon et échelon spécial des colonels et assimilés ;
- la création d'un cinquième échelon au grade de lieutenant-colonel et assimilés et l'augmentation du contingent de 7 % à 10 % du premier échelon exceptionnel ;
- la création d'un cinquième échelon pour les commandants et grades assimilés et l'allongement de la durée dans le deuxième échelon de ce grade et grades assimilés ;
- la création d'une classe fonctionnelle accessible aux commandants et assimilés.

Le décret est entré en vigueur le 1^{er} août 2017 à l'exception des dispositions du II des articles 1^{er} à 4, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30 et 33 qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et de celles du III des mêmes articles qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Décret n° 2017-1361 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 2008-933 du 12 septembre 2008

Le décret prévoit :

- la création, à compter du 1^{er} août 2017, d'un échelon spécial et d'un 7^e échelon des médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes en chef ainsi que d'une classe fonctionnelle pour les médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes principaux ;
- l'allongement d'une année de la durée du 2^e échelon des médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes principaux à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les dispositions des articles 1^{er}, 3, 4, 5 et 6 du décret sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2017 ; celles des articles 2 et 7 entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2017-1362 du 19 septembre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires officiers

Le décret modifie, à compter du 1^{er} août 2017, les grilles indiciaires applicables aux officiers des armées en conséquence de modifications statutaires et de la transposition aux militaires du protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique ».

Décret n° 2017-1512 du 30 octobre 2017 portant diverses dispositions statutaires applicables aux militaires engagés régis par le décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », le décret crée un nouveau cadencement d'échelon au bénéfice des militaires engagés relevant du décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 à compter du 1^{er} janvier 2018.

Décret n° 2017-1513 du 30 octobre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires

Afin de transposer aux sous-officiers et aux militaires du rang la revalorisation indiciaire afférente au protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, à compter du 1^{er} janvier 2018, le décret modifie les deux décrets indiciaires suivants :

- le décret n° 2008-21 du 7 janvier 2009 modifié fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ;
- le décret n° 2009-23 du 7 janvier 2009 modifié fixant les indices de solde applicables aux militaires non officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris.

Décret n° 2017-1663 du 6 décembre 2017 relatif à une allocation financière spécifique de formation au titre d'un recrutement militaire

Ce décret crée un dispositif permettant de lier au service de l'institution militaire des élèves ou des étudiants bénéficiaires d'une allocation financière spécifique au titre d'une formation déterminée et répondant à des besoins du ministère des armées ou du ministère de l'intérieur.

Décret n° 2017-1857 du 29 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux militaires

Le décret procède au report de un an des mesures statutaires prévues, à compter du 1^{er} janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Décret n° 2017-1858 du 29 décembre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables aux militaires

Le décret procède au report de un an des mesures de revalorisations indiciaires prévues, à compter du 1^{er} janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Il procède également au report de la deuxième phase du dispositif de transfert primes/points prévue pour les militaires.

Décret n° 2018-14 du 9 janvier 2018 établissant les conditions d'attribution des échelons fonctionnels de solde hors échelle E, F et G à certains généraux de division, vice-amiraux et officiers généraux de grade correspondant

Le décret définit les conditions et les modalités d'attribution des échelons fonctionnels de solde hors échelle E, F et G à certains généraux de division, vice-amiraux et officiers généraux de grade correspondant.

Décret n° 2018-252 du 6 avril 2018 modifiant le décret n° 2012-1546 du 28 décembre 2012 portant statut particulier du corps des administrateurs des affaires maritimes

Le décret a pour objet :

- d'élargir le vivier de recrutement en ouvrant une voie de concours sur titres pour l'accès au grade d'administrateur principal au bénéfice des officiers de la marine et des officiers de la marine marchande justifiant d'une expérience professionnelle et de compétences dans le domaine de la navigation maritime ;
- modifier en conséquence la répartition entre les voies de recrutement, afin de recruter à part égale des personnes ayant une expérience maritime et des personnes issues du concours de recrutement des élèves de l'École d'administration des affaires maritimes.

Décret n° 2018-253 du 6 avril 2018 instaurant un plafonnement des effectifs de certains corps militaires

Le décret modifie le décret n° 2009-19 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables aux corps des praticiens des armées pour prévoir un plafond des effectifs. Il prévoit une disposition similaire pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées relevant du décret n° 2002-1490 du 20 décembre 2002 modifié.

Décret n° 2018-267 du 12 avril 2018 modifiant le décret n° 2008-942 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires des essences

Le décret modifie une des conditions de recrutement dans le corps des ingénieurs militaires des essences au grade d'ingénieur en chef de 2^e classe parmi les officiers logisticiens des essences (report de la limite d'âge de quarante-cinq à quarante-huit ans et mise en place d'une clause de sauvegarde permettant d'effectuer une nomination par an en cas d'absence de recrutement dans ce corps).

Décret n° 2018-289 du 20 avril 2018 relatif à l'exercice d'activités privées lucratives par certains militaires

Le décret met à jour la liste des militaires soumis à l'obligation d'informer leur ministère de rattachement de l'exercice d'une activité privée lucrative avant qu'ils ne soient plus en activité. Il modifie la composition et le fonctionnement de la commission de déontologie des militaires. Les règles de procédure sont également précisées.

Décret n° 2018-414 du 30 mai 2018 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 les déménagements effectués entre deux États étrangers et à l'intérieur du territoire d'un État étranger. Il permet de verser l'allocation complémentaire avant la liquidation définitive du dossier en cas de circonstances exceptionnelles.

Les dispositions sont applicables aux changements de résidence effectués à compter du 1^{er} janvier 2018.

Décret n° 2018-463 du 8 juin 2018 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées

Le décret a pour objet de substituer aux indemnités forfaitaires de gardes hospitalières une indemnité de gardes hospitalières permettant de rétribuer à l'unité les gardes effectuées sur un mois considéré, sans notion de seuil à atteindre pour ouvrir droit au versement de ladite indemnité, et de créer une indemnité d'astreintes hospitalières permettant la rétribution à l'unité des astreintes effectuées sur un mois considéré. Le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Décret n° 2018-548 du 28 juin 2018 modifiant le décret n° 2005-1693 du 29 décembre 2005 relatif à l'attribution de la prime de haute technicité à certains majors et sous-officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Ce décret a pour objet de modifier les conditions d'attribution de la prime de haute technicité à certains majors et sous-officiers de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris.

Arrêté du 10 novembre 2017 fixant les conditions d'attribution et le nombre des niveaux de qualification hospitalière de praticien certifié offerts par concours sur titres pour l'année 2017 aux militaires servant en vertu d'un contrat en qualité de praticien des armées**Arrêté du 28 novembre 2017 fixant les taux annuels de l'indemnité forfaitaire de congé des militaires au titre de l'année 2017****Arrêté du 1^{er} décembre 2017 fixant les montants de la solde des volontaires dans les armées****Arrêté du 14 décembre 2017 portant pour les sous-officiers, officiers mariniers et militaires du rang de la réserve opérationnelle, application en 2017 de l'article R4221-21 du code de la défense****Arrêté du 21 décembre 2017 portant application du décret n° 2017-1663 du 6 décembre 2017 relatif à une allocation financière spécifique de formation au titre d'un recrutement militaire****Arrêté du 22 décembre 2017 fixant le contingent pour l'accès des officiers des grades de colonel, de capitaine de vaisseau et des officiers de grade correspondant au 4^e échelon et à l'échelon spécial de leur grade****Arrêté du 9 janvier 2018 pris en application du décret n° 2018-14 du 9 janvier 2018 établissant les conditions d'attribution des échelons fonctionnels de solde hors-échelle E, F et G à certains généraux de division, vice-amiraux et officiers généraux de grade correspondant**

Arrêté du 9 janvier 2018 fixant la liste des emplois ouvrant l'accès à l'échelon fonctionnel de solde hors échelle E du grade de général de division, vice-amiral et officier général de grade correspondant

Arrêté du 11 avril 2018 modifiant l'arrêté du 1^{er} octobre 1997 pris pour l'application du décret n° 97-900 du 1^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger

Arrêté du 17 avril 2018 fixant les conditions et modalités de recrutement des militaires du rang et des autres militaires engagés ainsi que les modalités de souscription des engagements dans l'armée de l'air

Arrêté du 5 juin 2018 modifiant l'arrêté du 12 octobre 1995 fixant les taux de l'indemnité pour connaissances spéciales en langues étrangères

Arrêté du 8 juin 2018 modifiant l'arrêté du 21 juin 2016 fixant les taux des primes de qualification et des indemnités forfaitaires de gardes hospitalières des praticiens des armées

Arrêté du 13 juin 2018 fixant le nombre de militaires susceptibles de bénéficier de la prime de haute technicité

Programmation militaire

Arrêté du 16 novembre 2017 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 2017 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

APNM, concertation

Arrêté du 19 décembre 2017 portant reconnaissance de la représentativité de certaines associations professionnelles nationales de militaires

Arrêté du 7 mars 2018 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2016 pris en application des articles R4126-1 à R4126-7 du code de la défense relatifs aux associations professionnelles nationales de militaires

Arrêté du 11 juin 2018 portant reconnaissance de la représentativité d'une association professionnelle nationale de militaires

Arrêté du 27 juillet 2018 fixant les dates des opérations de désignation des membres des instances nationales de concertation et de clôture des candidatures

Mobilité, déplacements temporaires

Décret n° 2018-415 du 30 mai 2018 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

Le décret a pour objet d'intégrer dans le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 l'ouverture des droits à transport de bagages lourds outre-mer et à l'étranger, réduits de moitié, pour le militaire ayant un droit de visite pour ses enfants. Le délai de versement de l'avance est allongé de deux mois et celui de dépôt des pièces justificatives réduit d'un mois. Ces deux dernières dispositions s'appliquent tant en métropole que hors métropole. Le texte prévoit une participation forfaitaire de l'État aux frais de gardiennage du mobilier sur le territoire métropolitain pour les militaires mutés en outre-mer et à l'étranger dans des logements meublés. Il autorise également l'expérimentation de marchés de déménagement pour le continent africain. Les articles 1^{er} à 5 sont applicables aux changements de résidence effectués à compter du 1^{er} janvier 2018.

Arrêté du 1^{er} octobre 2017 modifiant l'arrêté du 20 juillet 2011 pris en application du décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 et fixant les barèmes et les modalités d'indemnisation des déplacements temporaires du personnel militaire

Arrêté du 30 mai 2018 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 fixant le montant de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées

Arrêté du 30 mai 2018 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du 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

Arrêté du 6 juin 2018 fixant la liste des postes ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein du ministère des armées

Lien au service

Arrêté du 16 août 2017 fixant la liste des formations spécialisées et la durée du lien au service qui leur est attachée

Discipline

Décret n° 2017-1687 du 13 décembre 2017 portant abrogation de l'article R4137-29 du code de la défense

Le décret met la réglementation en conformité avec l'article L4137-2 du code de la défense qui supprime la période d'isolement dans le cadre de la discipline militaire.

Décret n° 2018-135 du 27 février 2018 portant application de l'article L4139-15-1 du code de la défense

Le décret crée un conseil permettant à l'autorité militaire, à l'issue des conclusions d'une enquête administrative réalisée dans le cadre de l'article L114-1 du code de la sécurité intérieure, de se prononcer pour avis sur les mesures prises en application de l'article L4139-15-1 du code de la défense de radiation des cadres ou de résiliation de contrat d'un militaire dont le comportement est devenu incompatible avec l'exercice de ses fonctions eu égard à la menace grave qu'il fait peser sur la sécurité publique.

Le texte précise la composition et le fonctionnement dudit conseil. Il prévoit en outre que le recours administratif préalable obligatoire devant la commission de recours des militaires ne s'applique pas aux militaires contestant devant la juridiction administrative une mesure de radiation des cadres ou de résiliation de contrat prise en application de l'article L4139-15-1 du code de la défense.

Décret n° 2018-478 du 12 juin 2018 modifiant les articles R4137-17 et R4137-25 du code de la défense

Le décret modifie le niveau des autorités habilitées à infliger une sanction disciplinaire.

Santé

Décret n° 2018-546 du 28 juin 2018 relatif à la cessation anticipée d'activité des militaires reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante

Ce décret étend aux militaires, qui en font la demande, le bénéfice d'une cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité afférente, dès lors qu'ils ont été reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Arrêté du 1^{er} août 2017 fixant la valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité au 1^{er} janvier 2017 en application des articles L125-2 et R125-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 223 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2017), 187 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi.

Cette année, 12 recommandations des rapports 1 à 10 (2007 à 2016) et 13 recommandations émises dans le 11^e rapport (2017) 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 10^e et 11^e rapports (2016 et 2017), classées selon les quatre cas suivants :

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

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

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

CAS 4 : Recommandations **réalisées par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale.**

L'ensemble du suivi des recommandations des rapports 1 à 11 est consultable sur les pages Internet et intradef du Haut Comité.

¹ 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 ETE APPROUVÉES PAR LE MINISTÈRE DES ARMÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION
NÉANT

11^e RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE	
17-02	<i>Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).</i>
17-05	<i>Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.</i>
17-06	<i>Développer la pratique des statuts d'emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.</i>
17-12	<i>Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale en :</i> <ul style="list-style-type: none"> - élargissant le protocole interministériel du 20 mai 2016 au ministère de l'intérieur ; - rendant obligatoire la formation aux questions de défense dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ; - assurant cet enseignement de manière continue tout au long de la scolarité du secondaire ; - confiant cet enseignement à des enseignants appartenant à des disciplines plus diversifiées ; - offrant à tous ceux qui le souhaitent au sein de l'enseignement supérieur les opportunités de poursuivre cet enseignement.
17-14	<i>Instaurer dans le cursus de l'école nationale d'administration (ENA) et de l'école nationale supérieure de la police (ENSP) une obligation de service militaire de durée significative incluant une période de formation en qualité d'élève-officier suivie d'une période de service effectif dans une unité militaire.</i>

CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ETE APPROUVÉES PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION
NÉANT

11^e RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE	
17-02	<i>Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).</i>
17-05	<i>Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.</i>
17-09	<i>Accroître le nombre d'obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l'expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.</i>

CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DU MINISTÈRE DES ARMÉES

NÉANT

CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

NÉANT

CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE DU MINISTÈRE DES ARMÉES ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ

NÉANT

CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ**10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION**

NÉANT

11^e RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

17-03	<i>Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.</i>
-------	--

CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LE MINISTÈRE DES ARMÉES**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>
-------	--

11^e RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

17-03	<i>Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.</i>
17-04	<i>Dans le contexte des dysfonctionnements récurrents de LOUVOIS et du remplacement de ce dernier par Source Solde, tester au plus tôt les modalités de prélèvement à la source sur les différents systèmes contribuant au calcul et au paiement de la solde.</i>
17-07	<i>Renforcer la politique d'accompagnement vers l'emploi des conjoints.</i>
17-08	<i>Conserver les voies actuelles de reclassement individuel (L4139-2 et L4139-3 notamment) et développer et pérenniser les outils d'aide au départ.</i>
17-09	<i>Accroître le nombre d'obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l'expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.</i>
17-10	<i>Développer des partenariats entre l'agence de reconversion de la défense et des financeurs privés autour de projets d'insertion professionnelle ciblée.</i>
17-13	<i>Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.</i>
17-15	<i>Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.</i>

CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LA GENDARMERIE NATIONALE

10^e RAPPORT THÉMATIQUE (2016) LA CONDITION DES MILITAIRES ENGAGÉS DANS LES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION	
NÉANT	
11^e RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE	
17-06	<i>Développer la pratique des statuts d'emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.</i>
17-07	<i>Renforcer la politique d'accompagnement vers l'emploi des conjoints.</i>
17-13	<i>Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.</i>
17-15	<i>Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.</i>

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXES

NOVEMBRE 2018

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs
au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire *page 161*
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire *page 165*
3. Recrutement externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État..... *page 167*
4. Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État..... *page 173*

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 LEGISLATIVE ET PARTIE REGLEMENTAIRE) 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 et formations rattachées. 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, les conditions de départ des forces armées et formations rattachées ainsi que les conditions 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 COMITE D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉSIDENT

Monsieur Francis Lamy*Conseiller d'État,**Président adjoint de la section de l'intérieur du Conseil d'État*

VICE-PRÉSIDENTE

Madame Catherine de Salins*Conseillère d'État, présidente adjointe de la section de l'administration 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 Isabelle Delarbre***Administrateur de sociétés, Senior advisor achats***Madame Juliette Dufourmantelle***Directrice générale de Sodexo France Ministères et Institutions***Général d'armée (2^e section) Jean-Philippe Margueron***Ancien inspecteur général des armées**Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des comptes***Monsieur Dominique Olivier***Chef d'entreprise***Madame Emmanuelle Pérès***Directrice générale adjointe de la plateforme automobile (PFA), filière automobile et mobilités***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*

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Olivier Maigne

ANNEXE 3

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

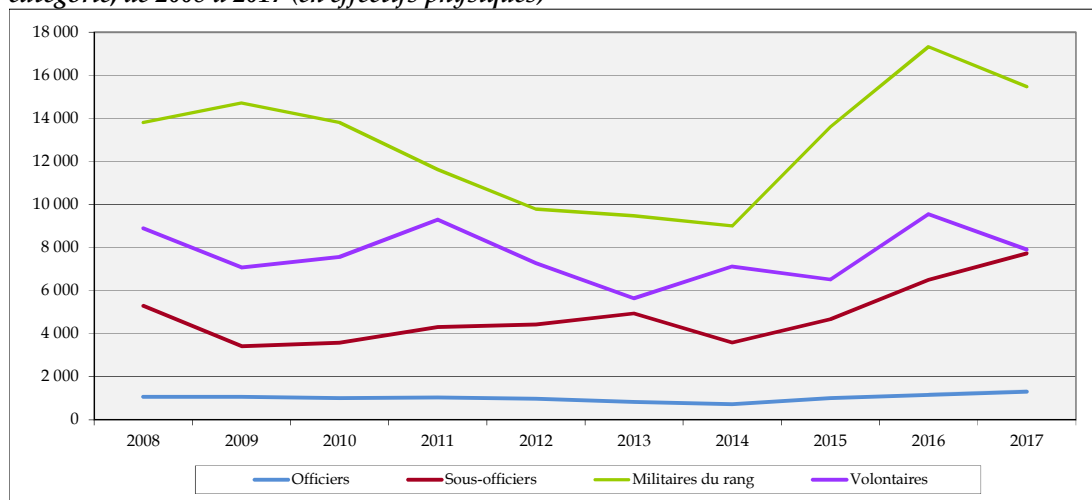
ANNEXE 3

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

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 2008 à 2017 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense, Bilan social ; gendarmerie : Bilan social du ministère de la défense (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).

En 2017, pour l'armée de l'air, y compris SIAé.

2. SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Tableau 1 - Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2017

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	10,7	14,2	31,6	16,2
Officiers sous contrat	4,8	7,0	7,1	6,0(*)
Sous-officiers	3,0	2,2	2,4	3,4
Militaires du rang	1,6	1,9	1,7	-
Volontaires	1,9	2,0	1,5	3,4

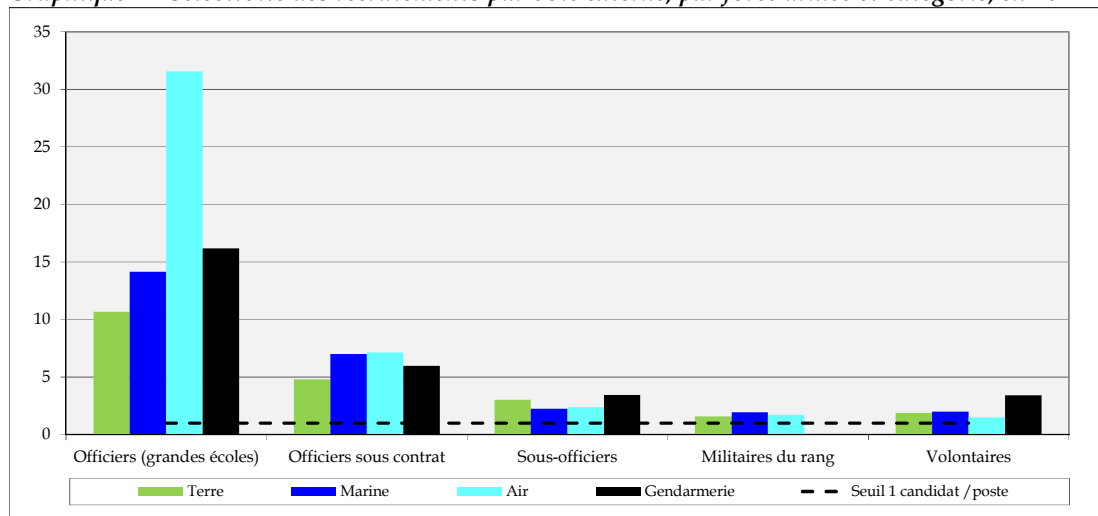
Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors 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.

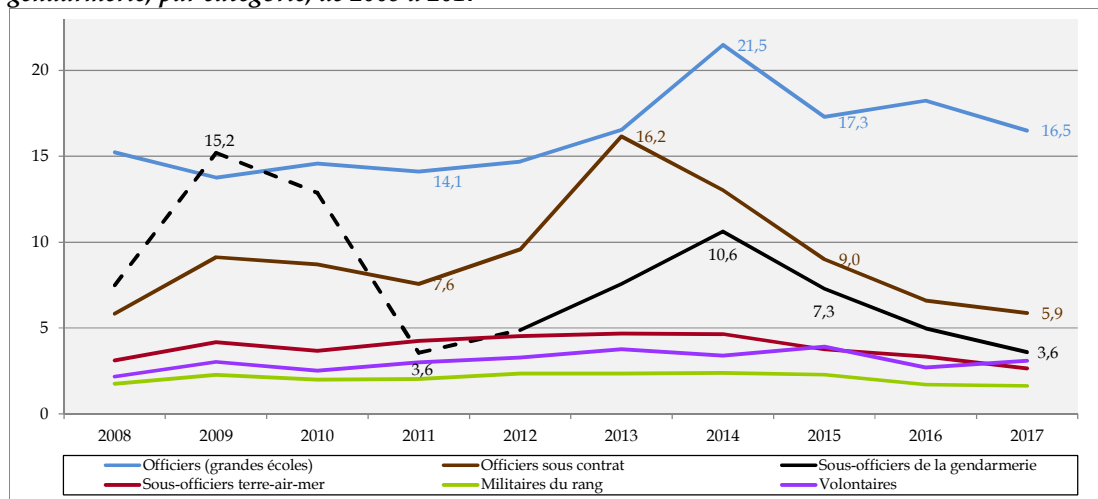
(*) Réactivation en 2017 du recrutement externe d'officier sous contrat « encadrement » afin de combler les postes d'officier vacants, en priorité au sein d'unités élémentaires (par exemple, peloton de gendarmerie mobile).

Graphique 2 - Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2017



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie 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 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 2008 à 2017



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie par le Haut Comité.
 Champ : armée de terre (hors Légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors 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 des recrutements de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Armée de terre	3,1	5,0	4,0	7,1	6,5	7,2	5,8	5,7	4,3	3,0
Marine	2,7	3,1	2,7	2,3	3,6	3,7	3,6	3,0	2,2	2,2
Armée de l'air	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7	3,5	4,4	2,6	3,0	2,4
Total TAM	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,6	3,7	3,3	2,6
Gendarmerie	8,0	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4

TAM = terre, air et marine
 Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie 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 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 des recrutements de militaires du rang par voie externe, par armée, de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Armée de terre	1,6	2,0	1,7	1,9	2,4	2,4	2,5	2,3	1,6	1,6
Marine	1,5	2,4	3,3	2,1	2,4	2,4	2,2	2,5	2,1	1,9
Armée de l'air	2,8	4,0	3,5	4,7	2,1	2,2	1,6	1,7	2,4	1,7
Total TAM	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7	1,6

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 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Officiers (grandes écoles)	15,2	13,8	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5
Officiers sous contrat	5,8	9,1	8,7	7,6	9,6	16,2	13,0	9,0	6,6	5,9
Fonctionnaires cat. A (hors enseignants)	19,0	18,0	19,6	21,3	23,1	23,4	21,6	23,6	20,0	<i>n.d.</i>
Sous-officiers	5,2	6,8	6,6	3,7	4,2	5,8	7,1	5,0	4,2	3,1
Fonctionnaires cat. B (hors enseignants)	12,7	23,3	25,5	21,9	15,7	20,0	14,6	14,6	10,7	<i>n.d.</i>
Militaires du rang	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	1,7	1,6
Fonctionnaires cat. C (hors enseignants)	12,1	17,4	13,6	17,0	20,7	22,3	15,5	14,6	13,2	<i>n.d.</i>

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie 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 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 2007 à 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie A										
ENA	14,1	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8
ENM		15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9
IRA	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0
Commissaire de police	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6
Lieutenant de police	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8
Inspecteur des douanes	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9
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	27,5
Ingénieur des travaux publics de l'État	18,9		3,3	3,1	73,2	73,1	79,1	48,0	73,6	76,8
Catégorie B										
Secrétaire administratif de classe normale	48,0	26,0	45,1	32,4	20,9	26,5	28,7	24,7	25,2	22,1
Gardien de la paix	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	36,5	43,6	48,1	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0	22,1
Contrôleur des douanes	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0	47,9
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	15,7
Contrôleur des travaux publics de l'État				26,0	-	18,9	-	-	-	-
Technicien supérieur de l'équipement	7,8	4,8	4,3	4,5	5,1	4,2				
Technicien supérieur du développement durable ⁽³⁾							-	-	6,5	5,9
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	16,9
Surveillant pénitentiaire	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4
Agent de constatation des douanes	65,8	76,8								
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance) ⁽⁵⁾							32,5	23,5	25,9	17,8
Agent de constatation des impôts	13,1	17,8								
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative) ⁽⁵⁾			17,1	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État				4,6	3,6	3,5	-	-	-	-
Éducation nationale										
Professeur agrégé 2 nd degré	8,9	9,3	8,5	7,6	6,3	6,7	6,5	7,0	6,6	6,1
Professeur certifié et assimilé	6,2	6,2	5,7	5,0	3,2	3,3	3,0	3,8	3,3	3,1

Source : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » ; DGDDI (Datadouane) pour les agents de constatation des douanes de la branche de la surveillance.

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 2008, les agents de constatation des douanes sont recrutés par le concours commun de catégorie C des ministères économiques et financiers. Les candidats pour la branche de la surveillance concourent dans la branche surveillance (spécifique à la DGDDI) ; ceux pour la branche du contrôle des opérations commerciales et de l'administration générale concourent dans la branche administrative (commune aux ministères économiques et financiers).

ANNEXE 4

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

ANNEXE 4

REMUNERATION 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 de méthode de traitement, de champ géographique, ou encore de périmètre (par exemple, avec ou sans les élèves, les affectations à l'étranger et dans d'autres administrations, la nouvelle bonification indiciaire, les cotisations « mutuelle »...).

Les données provenant de sources différentes ne sont donc pas directement comparables.

AVERTISSEMENTS METHODOLOGIQUES

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 améliorer la comparabilité et la 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 2016¹ ;

¹ 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.**
- Depuis 2015, 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.

Depuis 2010, les données sont traitées par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP.

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 2007 à 2016 :

- le traitement indiciaire brut moyen ;
- les primes brutes moyennes ;
- le salaire net moyen.

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. Par exemple, les militaires sont, en moyenne, 9,5 ans plus jeunes que les agents civils de la fonction publique de l'État, et 18 années en moyenne séparent les agents civils de catégorie C (45 ans) des militaires du rang engagés et volontaires (27 ans)².

² Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, *Faits et chiffres*, figure 2.5.1, édition 2018.

1. ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT DE 2007 A 2016

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)				34 243	34 378	34 740	34 897	35 006	35 027	34 842
Cadres de catégorie A+(1) (hors militaires)				47 052	48 305	49 374	49 739	49 724	49 961	48 435
Encadrement et direction(2)	60 238	60 595	60 874	47 246	48 077	49 072	49 723	49 538	49 772	48 051
dont directeurs d'administration centrale	69 473	67 054	67 030	65 760	66 397	69 622	69 098	68 902	69 560	65 442
dont chefs de service d'administration centrale	61 179	61 364	61 533	60 430	61 035	62 011	62 669	62 511	62 984	60 164
dont sous-directeurs d'administration centrale	53 920	53 878	53 690	53 887	53 857	54 260	54 608	54 638	54 510	53 045
dont sous-préfets	45 479	45 417	46 334	46 169	46 596	47 266	47 638	48 007	48 157	46 664
dont commissaires de police	39 423	40 835	40 740	41 472	42 312	43 140	43 822	44 485	44 745	43 454
dont administrateurs	44 597	45 409	44 925							
dont administrateurs et assimilés				44 440	44 640	43 898	44 276	44 307	44 851	42 997
Magistrats de l'ordre judiciaire	42 404	42 810	43 478							
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(3)				49 974	50 206	50 852	50 940	50 937	50 955	49 396
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(4)									48 113	47 000
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)				32 864	33 218	33 675	33 849	33 966	34 012	34 062
Attachés, inspecteurs	31 596	32 026	32 067	30 303	30 396	30 312	30 461	30 649	30 739	30 962
dont attachés et inspecteurs principaux				37 429	37 419	36 863	36 930	37 068	37 129	37 216
Ingénieurs des grands corps	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	33 268
Professeurs certifiés et agrégés									33 392	33 417
Autres enseignants de catégorie A									37 328	37 568
Commandants de police	31 089	32 018	32 914	39 740	39 199	40 052	40 004	41 263	41 259	41 449
Autres cadres de catégorie A(6) (hors militaires)				38 173	40 117	40 597	40 477	40 461	40 515	40 495
Officiers généraux	63 687	63 148	64 696	64 855	65 708	n.d.	n.d.	66 608	n.d.	n.d.
Officiers (sauf officiers généraux)	31 641	31 234	32 109	32 864	33 204	n.d.	n.d.	33 956	34 572	35 071
dont officiers supérieurs	40 155	39 613	39 972	40 065	41 158	n.d.	n.d.	41 555	41 883	42 190
dont officiers subalternes	26 279	26 158	27 315	28 728	28 841	n.d.	n.d.	28 945	29 430	29 784

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS professions intermédiaires (hors militaires)				27 615	28 068	28 562	28 762	28 964	29 096	29 397
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)									30 619	30 860
Professeurs des écoles									30 143	30 395
Professeurs de lycée professionnel									32 601	32 829
Professeurs de collège d'enseignement général									39 955	40 366
Autres enseignants									37 881	38 626
Police (capitaines et lieutenants)	28 440	29 244	30 086	30 620	31 341	32 321	32 558	32 834	33 044	33 434
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)				23 741	24 128	24 449	24 573	24 678	24 746	25 122
Greffiers									23 435	24 049
Instituteurs									28 059	28 359
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾				23 231	23 888	24 379	24 528	24 677	24 777	25 147
<i>dont secrétaires administratifs</i>				23 268	23 688	24 371	24 559	24 642	24 763	25 141
Professions intermédiaires administratives, hors police	23 235	23 622	23 620							
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	20 423	20 777	21 311							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	24 698	25 123	25 772	26 391	26 808	27 359	27 767	27 949	28 039	27 989
Professions intermédiaires police nationale	20 388	20 739	21 270							
Professions intermédiaires techniques	23 513	23 641	23 951							
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)									24 216	24 704
Sous-officiers	20 981	21 122	21 450							
Sous-officiers supérieurs	24 843	24 705	24 916	24 538	24 669	n.d.	n.d.	25 434	25 414	25 603

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS employés et ouvriers (hors militaires)				20 024	20 313	20 781	20 930	21 233	21 538	21 700
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)				21 441	21 992	22 666	22 949	23 141	23 308	23 498
Personnel police, prisons	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	23 495
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	23 674	23 937	24 032	25 045	25 212	26 051	26 049	26 173	26 365	26 722
dont gardiens de la paix				19 218	19 577	20 147	20 366	20 605	20 778	20 915
dont gardiens et surveillants	18 347	18 526	18 461							
Employés hors police	19 035	19 397	19 546							
Personnel de service	17 536	18 038	18 636							
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)				19 207	19 318	19 663	19 727	20 069	20 443	20 570
Adjoints administratifs et adjoints techniques				19 106	19 293	19 610	19 679	19 982	20 347	20 452
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire				20 203	20 314	20 727	20 940	21 403	21 815	21 962
Sous-officiers subalternes	18 791	19 033	19 356	19 195	19 331	n.d.	n.d.	19 867	20 001	20 228
Militaires du rang	16 056	16 958	17 245	16 694	16 859	n.d.	n.d.	17 999	18 141	18 250
dont caporaux-chefs	16 989	17 727	18 020	17 482	17 559	n.d.	n.d.	18 550	18 489	18 985
dont caporaux et soldats	15 370	16 341	16 617	16 116	16 353	n.d.	n.d.	17 519	17 806	17 620

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.

1.2 TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MENSUEL, EN EUROS CONSTANTS 2016

Tableau 2 - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)				3 018	2 968	2 941	2 929	2 924	2 924	2 904
Cadres de catégorie A+(1) (hors militaires)				4 147	4 170	4 180	4 175	4 153	4 171	4 036
Encadrement et direction(2)	5 547	5 427	5 447	4 165	4 150	4 155	4 174	4 137	4 155	4 004
dont directeurs d'administration centrale	6 397	6 006	5 998	5 796	5 732	5 895	5 800	5 754	5 807	5 454
dont chefs de service d'administration centrale	5 634	5 496	5 506	5 327	5 269	5 250	5 260	5 221	5 258	5 014
dont sous-directeurs d'administration centrale	4 965	4 826	4 805	4 750	4 649	4 594	4 584	4 563	4 551	4 420
dont sous-préfets	4 188	4 068	4 146	4 070	4 022	4 002	3 999	4 009	4 020	3 889
dont commissaires de police	3 630	3 657	3 646	3 656	3 653	3 653	3 678	3 715	3 735	3 621
dont administrateurs	4 107	4 067	4 020							
dont administrateurs et assimilés				3 917	3 853	3 717	3 716	3 700	3 744	3 583
Magistrats de l'ordre judiciaire	3 905	3 834	3 891							
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(3)				4 405	4 334	4 306	4 276	4 254	4 254	4 116
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(4)									4 017	3 917
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)				2 897	2 867	2 851	2 841	2 837	2 839	2 839
Attachés, inspecteurs	2 909	2 868	2 870	2 671	2 624	2 566	2 557	2 560	2 566	2 580
dont attachés et inspecteurs principaux				3 299	3 230	3 121	3 100	3 096	3 100	3 101
Ingénieurs des grands corps	3 988	3 951	4 040							
Ingénieurs de l'État et assimilés(5) (hors ingénieurs militaires)				2 780	2 737	2 739	2 728	2 754	2 772	2 772
Professeurs certifiés et agrégés									2 788	2 785
Autres enseignants de catégorie A									3 116	3 131
Commandants de police	2 863	2 868	2 945	3 503	3 384	3 391	3 358	3 446	3 444	3 454
Autres cadres de catégorie A(6) (hors militaires)				3 365	3 463	3 437	3 398	3 379	3 382	3 375
Officiers généraux	5 865	5 656	5 790	5 717	5 672	n.d.	n.d.	5 563	n.d.	n.d.
Officiers (sauf officiers généraux)	2 914	2 797	2 873	2 897	2 866	n.d.	n.d.	2 836	2 886	2 923
dont officiers supérieurs	3 698	3 548	3 577	3 532	3 553	n.d.	n.d.	3 471	3 497	3 516
dont officiers subalternes	2 420	2 343	2 444	2 532	2 490	n.d.	n.d.	2 417	2 457	2 482

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	1
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFF - 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 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS professions intermédiaires (hors militaires)				2 434	2 423	2 418	2 414	2 419	2 429	2 450
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)									2 556	2 572
Professeurs des écoles									2 516	2 533
Professeurs de lycée professionnel									2 722	2 736
Professeurs de collège d'enseignement général									3 336	3 364
Autres enseignants									3 162	3 219
Police (capitaines et lieutenants)	2 619	2 619	2 692	2 699	2 705	2 737	2 733	2 742	2 759	2 786
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)				2 093	2 083	2 070	2 063	2 061	2 066	2 094
Greffiers									1 956	2 004
Instituteurs									2 342	2 363
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾				2 048	2 062	2 064	2 059	2 061	2 068	2 096
<i>dont secrétaires administratifs</i>				2 051	2 045	2 063	2 061	2 058	2 067	2 095
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 140	2 116	2 114							
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	1 881	1 861	1 907							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	2 274	2 250	2 306	2 326	2 314	2 316	2 331	2 334	2 341	2 332
Professions intermédiaires police nationale	1 877	1 857	1 903							
Professions intermédiaires techniques	2 165	2 117	2 143							
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)									2 022	2 059
Sous-officiers	1 932	1 892	1 920							
Sous-officiers supérieurs	2 288	2 213	2 230	2 163	2 130	n.d.	n.d.	2 124	2 122	2 134

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS employés et ouvriers (hors militaires)				1 765	1 753	1 760	1 757	1 773	1 798	1 808
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)				1 890	1 898	1 919	1 926	1 933	1 946	1 958
Personnel police, prisons	1 799	1 778	1 785							
Corps d'encadrement et d'application de la police				1 890	1 898	1 919	1 926	1 932	1 946	1 958
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	2 180	2 144	2 151	2 208	2 176	2 206	2 186	2 186	2 201	2 227
dont gardiens de la paix				1 694	1 690	1 706	1 709	1 721	1 735	1 743
dont gardiens et surveillants	1 689	1 659	1 652							
Employés hors police	1 753	1 737	1 749							
Personnel de service	1 615	1 616	1 668							
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)				1 693	1 668	1 665	1 656	1 676	1 707	1 714
Adjointes administratifs et adjoints techniques				1 684	1 665	1 660	1 652	1 669	1 699	1 704
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire				1 781	1 754	1 755	1 758	1 788	1 821	1 830
Sous-officiers subalternes	1 730	1 705	1 732	1 692	1 669	n.d.	n.d.	1 659	1 670	1 686
Militaires du rang	1 479	1 519	1 543	1 472	1 455	n.d.	n.d.	1 503	1 514	1 521
dont caporaux-chefs	1 564	1 588	1 613	1 541	1 516	n.d.	n.d.	1 549	1 543	1 582
dont caporaux et soldats	1 415	1 464	1 487	1 421	1 412	n.d.	n.d.	1 463	1 487	1 468

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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 2007 A 2016

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 (y compris la nouvelle bonification indiciaire), 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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)				9 143	10 020	10 147	10 237	10 293	10 313	9 964
Cadres de catégorie A+(1) (hors militaires)				18 085	25 264	28 978	30 396	30 099	30 624	29 197
Encadrement et direction(2)	35 498	36 534	36 869	40 160	42 101	42 015	43 296	41 634	41 622	39 775
dont directeurs d'administration centrale	68 331	70 654	75 250	87 062	90 357	91 767	86 043	86 962	87 722	85 239
dont chefs de service d'administration centrale	53 034	56 798	58 510	65 843	67 986	67 438	68 291	67 579	67 198	66 947
dont sous-directeurs d'administration centrale	47 786	51 692	53 111	58 182	59 349	58 294	56 020	55 203	54 926	54 368
dont sous-préfets	22 609	25 348	28 474	39 282	40 695	41 584	42 140	42 736	42 010	40 213
dont commissaires de police	22 081	21 295	22 682	27 787	30 507	31 024	31 842	31 904	31 952	30 489
dont administrateurs	23 194	25 132	26 173							
dont administrateurs et assimilés				41 070	41 109	41 224	41 932	41 820	42 412	40 732
Magistrats de l'ordre judiciaire	20 990	21 448	21 826							
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(3)				28 897	29 897	30 047	30 517	30 513	30 935	29 749
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(4)									8 366	8 537
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)				8 175	8 749	8 776	8 813	8 895	8 932	8 859
Attachés, inspecteurs	11 935	12 096	12 806	14 438	14 774	14 430	14 587	14 933	15 207	15 200
dont attachés et inspecteurs principaux				19 891	20 669	18 918	18 947	19 187	19 124	19 016
Ingénieurs des grands corps	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	24 057
Professeurs certifiés et agrégés									5 774	5 674
Autres enseignants de catégorie A									3 435	3 285
Commandants de police	12 819	12 205	12 787	18 856	18 785	19 249	19 395	19 860	19 790	19 771
Autres cadres de catégorie A(6) (hors militaires)				11 921	14 135	15 076	15 635	15 538	15 491	15 373
Officiers généraux	38 232	41 997	33 261	43 750	42 902	n.d.	n.d.	45 138	n.d.	n.d.
Officiers (sauf officiers généraux)	18 671	19 052	19 155	21 890	21 682	n.d.	n.d.	24 548	25 546	25 590
dont officiers supérieurs	24 231	25 187	24 955	28 180	28 058	n.d.	n.d.	31 627	32 055	32 037
dont officiers subalternes	15 169	15 336	15 618	18 279	18 185	n.d.	n.d.	19 871	20 856	20 801

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS professions intermédiaires (hors militaires)				4 155	4 373	4 386	4 345	4 494	4 522	4 569
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)									2 933	3 100
Professeurs des écoles									1 828	2 085
Professeurs de lycée professionnel									5 719	5 732
Professeurs de collège d'enseignement général									4 045	3 977
Autres enseignants									3 593	3 680
Police (capitaines et lieutenants)	11 815	11 173	11 663	14 273	14 890	15 176	15 853	16 641	16 893	17 061
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)				7 966	8 435	8 619	8 807	8 972	9 063	8 867
Greffiers									6 156	6 311
Instituteurs									2 789	2 892
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾				8 456	9 056	9 186	9 299	9 412	9 492	9 224
<i>dont secrétaires administratifs</i>				8 576	9 286	9 241	9 278	9 400	9 427	9 160
Professions intermédiaires administratives, hors police	5 240	5 456	5 745							
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	9 427	8 716	9 349							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	9 026	8 343	9 654	11 126	11 198	11 022	11 036	11 184	11 180	10 996
Professions intermédiaires police nationale	9 430	8 720	9 346							
Professions intermédiaires techniques	6 574	6 883	7 323							
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)									8 678	8 498
Sous-officiers	8 820	9 508	9 808							
Sous-officiers supérieurs	11 134	11 866	12 135	13 047	13 434	n.d.	n.d.	14 708	14 843	14 890

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS employés et ouvriers (hors militaires)				8 016	8 395	8 497	8 563	8 726	8 788	8 913
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)				11 393	11 827	11 878	11 835	11 856	11 910	11 922
Personnel police, prisons	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	11 923
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	8 733	8 332	8 517	12 731	13 058	13 061	13 057	13 123	13 158	13 268
dont gardiens de la paix				10 572	10 908	11 003	10 825	10 804	10 880	10 848
dont gardiens et surveillants	7 304	7 089	7 148							
Employés hors police	3 891	3 988	4 194							
Personnel de service	4 483	4 653	4 645							
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)				6 165	6 444	6 546	6 658	6 872	6 899	7 044
Adjointes administratifs et adjointes techniques				5 518	5 819	5 859	5 962	6 122	6 148	6 195
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire				9 733	9 543	9 818	9 602	10 110	10 038	10 543
Sous-officiers subalternes	7 508	8 135	8 401	9 036	9 404	n.d.	n.d.	9 765	10 032	10 554
Militaires du rang	5 273	5 084	5 105	6 015	6 213	n.d.	n.d.	7 922	8 360	8 111
dont caporaux-chefs	5 619	5 596	5 646	6 479	6 676	n.d.	n.d.	8 611	9 059	9 215
dont caporaux et soldats	5 020	4 673	4 665	5 674	5 878	n.d.	n.d.	7 320	7 686	7 166

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 2016

Tableau 4 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)				806	865	859	859	860	861	830
Cadres de catégorie A+(¹) (hors militaires)				1 594	2 181	2 454	2 551	2 514	2 557	2 433
Encadrement et direction(²)	3 269	3 272	3 299	3 540	3 634	3 557	3 634	3 477	3 475	3 315
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	6 292	6 328	6 734	7 674	7 800	7 770	7 222	7 263	7 323	7 103
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	4 884	5 087	5 236	5 804	5 869	5 710	5 732	5 644	5 610	5 579
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	4 400	4 630	4 753	5 129	5 123	4 936	4 702	4 610	4 585	4 531
<i>dont sous-préfets</i>	2 082	2 270	2 548	3 463	3 513	3 521	3 537	3 569	3 507	3 351
<i>dont commissaires de police</i>	2 033	1 907	2 030	2 449	2 633	2 627	2 673	2 665	2 667	2 541
<i>dont administrateurs</i>	2 136	2 251	2 342							
<i>dont administrateurs et assimilés</i>				3 620	3 549	3 490	3 520	3 493	3 541	3 394
Magistrats de l'ordre judiciaire	1 933	1 921	1 953							
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(³)				2 547	2 581	2 544	2 561	2 548	2 583	2 479
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(⁴)									698	711
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)				721	755	743	740	743	746	738
Attachés, inspecteurs	1 099	1 083	1 146	1 273	1 275	1 222	1 224	1 247	1 270	1 267
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>				1 753	1 784	1 602	1 590	1 602	1 597	1 585
Ingénieurs des grands corps	2 000	1 972	2 097							
Ingénieurs de l'État et assimilés(⁵) (hors ingénieurs militaires)				1 855	1 960	1 948	1 938	1 997	2 014	2 005
Professeurs certifiés et agrégés									482	473
Autres enseignants de catégorie A									287	274
Commandants de police	1 180	1 093	1 144	1 662	1 622	1 630	1 628	1 659	1 652	1 648
Autres cadres de catégorie A(⁶) (hors militaires)				1 051	1 220	1 276	1 312	1 298	1 293	1 281
Officiers généraux	3 521	3 761	2 976	3 856	3 703	n.d.	n.d.	3 770	n.d.	n.d.
Officiers (sauf officiers généraux)	1 719	1 706	1 714	1 930	1 872	n.d.	n.d.	2 050	2 133	2 133
<i>dont officiers supérieurs</i>	2 231	2 256	2 233	2 484	2 422	n.d.	n.d.	2 641	2 676	2 670
<i>dont officiers subalternes</i>	1 397	1 374	1 398	1 611	1 570	n.d.	n.d.	1 660	1 741	1 733

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS professions intermédiaires (hors militaires)				366	377	371	365	375	378	381
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)									245	258
Professeurs des écoles									153	174
Professeurs de lycée professionnel									477	478
Professeurs de collège d'enseignement général									338	331
Autres enseignants									300	307
Police (capitaines et lieutenants)	1 088	1 001	1 044	1 258	1 285	1 285	1 331	1 390	1 410	1 422
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)				702	728	730	739	749	757	739
Greffiers									514	526
Instituteurs									233	241
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾				745	782	778	781	786	792	769
<i>dont secrétaires administratifs</i>				756	802	782	779	785	787	763
Professions intermédiaires administratives, hors police	483	489	514							
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	868	781	837							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	831	747	864	981	967	933	926	934	933	916
Professions intermédiaires police nationale	868	781	836							
Professions intermédiaires techniques	605	616	655							
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)									724	708
Sous-officiers	812	852	878							
Sous-officiers supérieurs	1 025	1 063	1 086	1 150	1 160	n.d.	n.d.	1 228	1 239	1 241

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS employés et ouvriers (hors militaires)				707	725	719	719	729	734	743
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)				1 004	1 021	1 006	993	990	994	994
Personnel police, prisons	702	662	672							
Corps d'encadrement et d'application de la police				1 004	1 021	1 006	994	990	994	994
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	804	746	762	1 122	1 127	1 106	1 096	1 096	1 099	1 106
dont gardiens de la paix				932	942	932	909	902	908	904
dont gardiens et surveillants	673	635	640							
Employés hors police	358	357	375							
Personnel de service	413	417	416							
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)				543	556	554	559	574	576	587
Adjoints administratifs et adjoints techniques				486	502	496	500	511	513	516
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire				858	824	831	806	844	838	879
Sous-officiers subalternes	691	729	752	796	812	n.d.	n.d.	816	837	880
Militaires du rang	486	455	457	530	536	n.d.	n.d.	662	698	676
dont caporaux-chefs	517	501	505	571	576	n.d.	n.d.	719	756	768
dont caporaux et soldats	462	419	417	500	507	n.d.	n.d.	611	642	597

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	1
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAPP - 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 2007 A 2016

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)				37 287	38 119	38 394	38 477	38 483	38 385	37 775
Cadres de catégorie A+(1) (hors militaires)				56 501	63 912	67 930	69 322	68 844	69 312	66 555
Encadrement et direction(2)	83 395	84 636	85 213	76 624	78 917	79 443	80 948	79 079	79 049	75 754
dont directeurs d'administration centrale	122 196	122 306	126 375	135 941	139 345	143 040	136 776	137 068	138 092	132 121
dont chefs de service d'administration centrale	101 079	104 592	106 671	112 109	114 288	114 284	115 203	114 392	113 921	111 142
dont sous-directeurs d'administration centrale	89 995	93 576	94 805	99 336	100 200	99 339	97 445	96 432	95 811	93 919
dont sous-préfets	58 958	61 260	64 562	74 995	76 453	77 535	78 111	78 757	78 035	74 889
dont commissaires de police	52 326	54 134	55 474	59 144	62 177	63 128	64 256	64 607	64 635	62 115
dont administrateurs	58 628	61 492	62 020							
dont administrateurs et assimilés				75 669	75 724	74 938	75 720	75 492	76 282	73 112
Magistrats de l'ordre judiciaire	55 091	55 834	56 726							
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(3)				68 634	69 611	70 095	70 421	70 230	70 432	67 848
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(4)									47 718	46 778
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)				35 207	35 969	36 245	36 299	36 338	36 283	36 123
Attachés, inspecteurs	37 265	38 006	38 675	38 610	38 924	38 419	38 578	38 933	39 150	39 205
dont attachés et inspecteurs principaux				49 615	50 242	48 110	48 079	48 271	48 126	47 938
Ingénieurs des grands corps	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	49 386
Professeurs certifiés et agrégés									32 969	32 765
Autres enseignants de catégorie A									34 071	33 977
Commandants de police	37 046	38 344	39 734	49 484	48 789	49 361	49 534	50 790	50 479	50 406
Autres cadres de catégorie A(6) (hors militaires)				42 844	46 517	47 604	47 868	47 606	47 453	47 178
Officiers généraux	89 918	92 308	85 817	94 927	94 774	n.d.	n.d.	96 508	n.d.	n.d.
Officiers (sauf officiers généraux)	44 659	44 257	44 988	47 966	47 819	n.d.	n.d.	50 891	52 106	52 395
dont officiers supérieurs	57 794	57 808	57 730	60 557	61 067	n.d.	n.d.	64 325	64 715	64 663
dont officiers subalternes	36 384	36 049	37 219	40 736	40 553	n.d.	n.d.	42 025	43 147	43 283

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS professions intermédiaires (hors militaires)				27 152	27 676	28 003	28 039	28 234	28 262	28 437
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)									28 161	28 386
Professeurs des écoles									26 815	27 133
Professeurs de lycée professionnel									32 256	32 322
Professeurs de collège d'enseignement général									36 348	36 473
Autres enseignants									34 293	34 813
Police (capitaines et lieutenants)	33 997	35 073	36 320	37 982	39 044	39 888	40 526	41 214	41 438	41 753
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)				27 140	27 847	28 188	28 373	28 512	28 553	28 588
Greffiers									24 900	25 470
Instituteurs									25 775	25 987
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾				27 113	28 141	28 580	28 732	28 866	28 926	28 893
<i>dont secrétaires administratifs</i>				27 367	28 308	28 757	28 864	28 952	28 980	28 955
Professions intermédiaires administratives, hors police	24 217	24 823	25 067							
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	25 233	25 669	26 780							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	28 277	28 937	30 722	31 460	31 824	31 975	32 219	32 323	32 232	31 883
Professions intermédiaires police nationale	25 208	25 640	26 743							
Professions intermédiaires techniques	25 810	26 193	26 852							
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)									28 079	28 216
Sous-officiers	25 993	26 343	26 872							
Sous-officiers supérieurs	31 587	31 747	32 127	32 438	32 683	n.d.	n.d.	34 305	34 220	34 368

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 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS employés et ouvriers (hors militaires)				23 935	24 443	24 841	24 940	25 248	25 446	25 591
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)				27 791	28 559	29 063	29 143	29 248	29 312	29 377
Personnel police, prisons	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	29 375
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	27 019	27 823	28 183	32 217	32 217	32 786	32 679	32 707	32 754	33 008
dont gardiens de la paix				25 283	25 819	26 297	26 202	26 360	26 465	26 470
dont gardiens et surveillants	21 737	22 400	22 465							
Employés hors police	19 550	19 998	20 296							
Personnel de service	19 130	19 715	20 171							
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)				21 775	22 059	22 371	22 464	22 845	23 081	23 224
Adjointes administratifs et adjointes techniques				21 157	21 542	21 781	21 869	22 189	22 426	22 479
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire				25 388	25 248	25 753	25 571	26 289	26 433	26 883
Sous-officiers subalternes	22 821	23 195	23 696	24 093	24 340	n.d.	n.d.	25 091	25 335	25 930
Militaires du rang	18 368	18 868	19 138	19 457	19 710	n.d.	n.d.	22 392	22 784	22 558
dont caporaux-chefs	19 677	20 166	20 484	20 687	20 867	n.d.	n.d.	23 620	23 839	24 319
dont caporaux et soldats	17 405	17 828	18 046	18 555	18 873	n.d.	n.d.	21 319	21 767	21 050

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 2016

Tableau 6 - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)				3 287	3 291	3 251	3 230	3 214	3 205	3 148
Cadres de catégorie A+(1) (hors militaires)				4 980	5 517	5 752	5 819	5 750	5 786	5 546
Encadrement et direction(2)	7 679	7 580	7 626	6 754	6 812	6 726	6 794	6 604	6 599	6 313
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	11 252	10 954	11 309	11 983	12 029	12 111	11 481	11 447	11 528	11 010
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	9 308	9 368	9 546	9 882	9 866	9 676	9 670	9 554	9 511	9 262
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	8 287	8 381	8 484	8 756	8 650	8 411	8 179	8 054	7 999	7 827
<i>dont sous-préfets</i>	5 429	5 487	5 778	6 611	6 600	6 565	6 556	6 578	6 515	6 241
<i>dont commissaires de police</i>	4 818	4 848	4 964	5 213	5 367	5 345	5 393	5 396	5 396	5 176
<i>dont administrateurs</i>	5 399	5 508	5 550							
<i>dont administrateurs et assimilés</i>				6 670	6 537	6 345	6 356	6 305	6 368	6 093
Magistrats de l'ordre judiciaire	5 073	5 001	5 076							
Juridictions, inspections, contrôle et expertise(3)				6 050	6 009	5 935	5 911	5 865	5 880	5 654
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(4)									3 984	3 898
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)				3 103	3 105	3 069	3 047	3 035	3 029	3 010
Attachés, inspecteurs	3 432	3 404	3 461	3 403	3 360	3 253	3 238	3 252	3 268	3 267
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>				4 373	4 337	4 073	4 036	4 031	4 018	3 995
Ingénieurs des grands corps	5 190	5 132	5 323							
Ingénieurs de l'État et assimilés(5) (hors ingénieurs militaires)				4 043	4 097	4 079	4 050	4 115	4 134	4 116
Professeurs certifiés et agrégés									2 752	2 730
Autres enseignants de catégorie A									2 844	2 831
Commandants de police	3 411	3 434	3 556	4 362	4 212	4 179	4 158	4 242	4 214	4 201
Autres cadres de catégorie A(6) (hors militaires)				3 777	4 016	4 031	4 018	3 976	3 962	3 932
Officiers généraux	8 280	8 268	7 680	8 367	8 181	n.d.	n.d.	8 060	n.d.	n.d.
Officiers (sauf officiers généraux)	4 112	3 964	4 026	4 228	4 128	n.d.	n.d.	4 250	4 350	4 366
<i>dont officiers supérieurs</i>	5 322	5 178	5 166	5 338	5 272	n.d.	n.d.	5 372	5 403	5 389
<i>dont officiers subalternes</i>	3 350	3 229	3 331	3 591	3 501	n.d.	n.d.	3 510	3 602	3 607

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS professions intermédiaires (hors militaires)				2 393	2 389	2 371	2 353	2 358	2 359	2 370
Professions intermédiaires de catégorie A (hors militaires)									2 351	2 366
Professeurs des écoles									2 239	2 261
Professeurs de lycée professionnel									2 693	2 694
Professeurs de collège d'enseignement général									3 034	3 039
Autres enseignants									2 863	2 901
Police (capitaines et lieutenants)	3 131	3 141	3 250	3 348	3 370	3 377	3 402	3 442	3 459	3 479
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)				2 392	2 404	2 387	2 382	2 381	2 384	2 382
Greffiers									2 079	2 123
Instituteurs									2 152	2 166
Personnels administratifs et techniques ⁽⁷⁾				2 390	2 429	2 420	2 412	2 411	2 415	2 408
<i>dont secrétaires administratifs</i>				2 412	2 444	2 435	2 423	2 418	2 419	2 413
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 230	2 223	2 243							
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 324	2 299	2 396							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾	2 604	2 592	2 749	2 773	2 747	2 707	2 704	2 700	2 691	2 657
Professions intermédiaires police nationale	2 321	2 296	2 393							
Professions intermédiaires techniques	2 377	2 346	2 403							
Autres professions ⁽⁹⁾ intermédiaires de catégorie B (hors militaires)									2 344	2 351
Sous-officiers	2 394	2 359	2 405							
Sous-officiers supérieurs	2 909	2 843	2 875	2 859	2 821	n.d.	n.d.	2 865	2 857	2 864

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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 2016, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères de l'État (FPE), en métropole, de 2007 à 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2016)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PCS employés et ouvriers (hors militaires)				2 110	2 110	2 103	2 093	2 109	2 124	2 133
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)				2 450	2 465	2 461	2 446	2 443	2 447	2 448
Personnel police, prisons	2 110	2 125	2 146							
Corps d'encadrement et d'application de la police				2 450	2 465	2 461	2 446	2 443	2 447	2 448
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors ⁽¹⁰⁾	2 488	2 492	2 522	2 840	2 781	2 776	2 743	2 732	2 734	2 751
dont gardiens de la paix				2 229	2 229	2 227	2 199	2 202	2 209	2 206
dont gardiens et surveillants	2 002	2 006	2 010							
Employés hors police	1 800	1 791	1 816							
Personnel de service	1 762	1 766	1 805							
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)				1 919	1 904	1 894	1 886	1 908	1 927	1 935
Adjointes administratifs et adjoints techniques				1 865	1 860	1 844	1 836	1 853	1 872	1 873
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire				2 238	2 179	2 180	2 146	2 196	2 207	2 240
Sous-officiers subalternes	2 101	2 077	2 121	2 124	2 101	n.d.	n.d.	2 096	2 115	2 161
Militaires du rang	1 691	1 690	1 713	1 715	1 701	n.d.	n.d.	1 870	1 902	1 880
dont caporaux-chefs	1 812	1 806	1 833	1 823	1 801	n.d.	n.d.	1 973	1 990	2 027
dont caporaux et soldats	1 603	1 597	1 615	1 636	1 629	n.d.	n.d.	1 780	1 817	1 754

Facteurs de conversion en euros constants 2016	1,10500	1,07477	1,07385	1,05775	1,03588	1,01602	1,00723	1,00220	1,00180	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

AAS	Antenne de l'action sociale
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
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BEPC	Brevet d'études du 1 ^{er} cycle

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
CMFP	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
CSRM	Conseil supérieur de la réserve militaire
CSG	Cotisation sociale généralisée
CSPC	Commission des secours et des prestations complémentaires
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale
CTAS	Centre territorial de l'action sociale
CTIC	Centre de traitement de l'indemnisation du chômage

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
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
DPMA	Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
DRSD	Direction du renseignement 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

FAFR	Forces armées et formations rattachées (<i>cf. définition p. 19</i>)
FGE	Fichier général de l'État
FNP	Fichier national des pensionnés
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. 116</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
ICM	Indemnité pour charges militaires
IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
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
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

ITAOPC	Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (<i>cf. définition p. 51</i>)
ITB-GI	Indice de traitement brut-grille indiciaire (<i>cf. définition p. 106</i>)

J

JDC	Journée défense et citoyenneté
JPO	Journée de préparation opérationnelle

L

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

OCTA	Officier du corps technique et administratif
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
PAM	Plan annuel de mutation
PCP	Permission complémentaire planifiée (<i>cf. définition p. 51</i>)
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
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés (<i>cf. définition p. 19</i>)

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
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. 106</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
SIAé	Service industriel de l'aéronautique
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
SMPT	Salaire moyen par tête (<i>cf. définition p. 106</i>)
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. 51</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

