



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

————— 13<sup>e</sup> RAPPORT —————

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

DÉCEMBRE 2019



# 13<sup>e</sup> RAPPORT

## REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

### PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1<sup>er</sup> 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*<sup>1</sup> ».

Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité<sup>2</sup> ont été nommées pour quatre ans par les décrets du Président de la République en date du 3 septembre 2018 et du 9 septembre 2019.

Le Haut Comité est assisté d'un **secrétariat général** composé de 4 militaires.

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

3. Le 13<sup>e</sup> rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un **rapport thématique** consacré à *La mort, la blessure, la maladie* remis au Président de la République en juillet 2019 ;
- une partie **statistique**, appelée **revue annuelle de la condition militaire**, qui fait l'objet du présent document.

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 2018** pour la présente revue. La revue annuelle met également en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2019**. 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 2017 et les années antérieures**.

4. La revue annuelle 2019 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans le 11<sup>e</sup> rapport portant sur *la fonction militaire dans la société française* et dans le 12<sup>e</sup> rapport portant sur *la vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*. Le tableau de suivi de l'ensemble des recommandations émises depuis 2007 est accessible sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

<sup>1</sup> Cf. annexe 1, articles du code de la défense relatifs au HCECM.

<sup>2</sup> Cf. annexe 2, composition du HCECM.

*En 2018, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 30 045 €. Elles recouvrent pour l'essentiel les frais de déplacement de ses membres et le financement de ses publications.*

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](http://www.defense.gouv.fr) (onglet « Vous et la défense ») ;
- le site Internet de La Documentation française, [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://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.

## LA CONDITION MILITAIRE EN 2018 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION

Plusieurs faits ou évolutions ont marqué la condition militaire au cours de l'année 2018.

1° La **loi de programmation militaire 2019-2025**<sup>3</sup>, promulguée le 13 juillet 2018, voulue « à hauteur d'hommes », comporte des dispositions importantes et favorables **pour la condition militaire**. Plusieurs mesures règlementaires d'application, adoptées avant la fin de l'année 2018, visent à **renforcer l'attractivité** et la **fidélisation**, à **améliorer l'accompagnement des blessés** (extension du congé du blessé...), à approfondir les **garanties et les protections** (extension du champ de l'excuse pénale pour usage de la force dans le cadre de la lutte informatique offensive, transfert du contentieux des pensions militaires d'invalidité aux juridictions administratives de droit commun...), à **élargir les droits politiques** des militaires (exercice d'un mandat local par un militaire en activité<sup>4</sup>...) ou à **rénover les dispositifs de reconversion** dans la fonction publique (simplification des articles L4139-2 et L4139-3...).

2° **Les effectifs militaires** sont restés **stables en 2018** par rapport à 2017, **malgré la hausse des plafonds d'emplois autorisés**.

Dans un contexte où l'attractivité des forces armées paraît s'éroder, comme en témoigne le fléchissement de certains indicateurs, tels les taux de sélectivité au recrutement, cette **situation traduit d'abord des difficultés de fidélisation** : la hausse des départs spontanés de sous-officiers, notamment dans les armées, et la persistance d'un fort taux de dénonciation de contrats des militaires du rang durant la période probatoire des six premiers mois, particulièrement dans l'armée de terre, obligent à maintenir à un haut niveau de recrutements, ce qui a pour effet d'en alourdir le coût et de peser sur les taux de sélectivité au recrutement.

Comme le Haut Comité a pu en rendre compte à l'occasion de son 11<sup>e</sup> rapport, **la fidélisation** de leurs ressources humaines **reste donc l'enjeu majeur pour les forces armées** dans une période marquée par une amélioration de la situation de l'emploi et, pour certaines spécialités, par des rémunérations significativement plus attractives dans le secteur privé. La fragilisation de la fidélisation tient aussi moins à la suractivité (l'intensité opérationnelle ayant légèrement décru) qu'aux **aspirations des militaires et de leurs proches** en termes de **vie familiale**, plus particulièrement impactées par certaines exigences de l'état militaire, telles la **mobilité géographique** ou **l'imprévisibilité des absences**.

Le Haut comité relève les **efforts** engagés pour **mieux accompagner les contraintes que l'état militaire** fait peser sur la vie quotidienne des militaires et de leurs proches et pour **fidéliser davantage** certaines populations, notamment au travers du « **plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires** ». Il souligne que ces efforts, qui ne constituent qu'une partie de la politique de condition militaire, sont à poursuivre dans la durée et qu'une **grande attention** doit être portée à la **communication** de ses mesures en veillant à ce que celles-ci soient expliquées, détaillées et connues de tous.

Enfin, concernant les militaires féminins, le Haut Comité constate, après une progression significative entre 1997 et 2010 et malgré les efforts engagés, une **évolution désormais lente de la féminisation**, qui peine à toucher les spécialités opérationnelles. Cette situation doit appeler une attention particulière.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La position d'activité est désormais compatible avec l'exercice d'un mandat de conseiller municipal dans les communes de moins de 9 000 habitants et un mandat de conseiller communautaire dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant moins de 25 000 habitants.

3° En 2018, **comme pour la fonction publique civile**, les militaires n'ont pas bénéficié de mesure de revalorisation du point d'indice et ont subi le report d'un an de l'application du protocole parcours professionnels – carrières – rémunérations (PPCR).

Le Haut comité constate par ailleurs que les **outils statistiques relatifs à la rémunération** des militaires se sont **détériorés pour des raisons d'indisponibilité de données**. En effet, l'application de l'arrêté du 20 octobre 2016 relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales et la mise en œuvre stricte des dispositions prévues dans le protocole relatif à l'exploitation et à la diffusion des données statistiques<sup>5</sup> ne permettent plus à l'observatoire économique de la défense, service statistique ministériel du ministère des armées, de fournir certaines données de rémunération, ni d'alimenter selon des normes de qualité suffisantes le système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

En conséquence, **ni la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), ni les séries comparatives** entre les **rémunérations des militaires** et celles des **fonctionnaires civils de l'État** ne **peuvent être publiées cette année**.

Cette situation a pour conséquence d'obérer significativement la capacité du Haut comité, mais aussi celle du ministère des armées, à observer l'évolution de la rémunération des militaires, et à la comparer avec celle des fonctionnaires civils. Or cette comparaison dans la durée est indispensable pour suivre cet élément essentiel de la condition militaire qu'est la rémunération, dans l'esprit du principe inscrit à l'article L4123-1 du code de la défense selon lequel « *toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec effet simultané aux militaires* ».

Aussi, **le Haut Comité recommande-t-il de faire évoluer les dispositions encadrant ces données de façon à pouvoir disposer des moyens d'analyse et de comparaison des évolutions de rémunération**.

4° L'importance des enjeux du soutien médical et de l'accompagnement des blessés a conduit le **Haut Comité** à en faire le **thème** de son **13<sup>e</sup> rapport** intitulé *La mort, la blessure, la maladie*. Le Haut Comité a relevé les **interrogations récurrentes sur la situation du service de santé** dont le rôle est pourtant essentiel à la condition militaire et à la capacité opérationnelle des forces armées.

Le Haut Comité constate la **hausse continue et importante des agressions subies par les militaires de la gendarmerie depuis 10 ans**, réalité qui n'épargne pas les pompiers militaires de Paris ni de Marseille.

Il faut noter enfin qu'en 2018 le **référencement de quatre « complémentaires santé »** a conduit à la fin du « précompte » des cotisations Unéo sur les feuilles de solde des militaires mais on ne peut que regretter qu'il **ne se soit pas accompagné d'une augmentation du taux d'adhésion** des militaires à des contrats de protection sociale complémentaire.

5° Dans le domaine du dialogue interne, les **conseils de la fonction militaire ont été renouvelés à moitié en 2018**, ce qui a ouvert une phase de renouvellement partiel du conseil supérieur de la fonction militaire. Le Haut Comité constate la **complexité des textes** qui régissent les opérations de constitution des différentes instances de concertation et souligne l'importance du travail de simplification dans lequel le ministère des armées s'est engagé.

En 2018, le Haut Comité a pu entendre pour la première fois quatre **associations professionnelles nationales de militaires** (APNM) représentatives d'au moins une force armée (APNAir, France Armement, APNM Commissariat et l'APRODEF). Il relève la **faible appétence des militaires à y adhérer** et constate qu'aucune APNM ne remplit les critères lui permettant de siéger au CSFM<sup>6</sup> alors même que ceux-ci n'apparaissent pas particulièrement exigeants.

<sup>5</sup> Protocole relatif à l'exploitation et à la diffusion des données statistiques concernant les effectifs et rémunérations des personnels civils inscrits au budget de la Défense et des personnels militaires, entre le secrétariat général pour l'administration du ministère des armées et l'Insee (n° 2018042NF du 17 août 2018).

<sup>6</sup> Pour siéger au CSFM, une APNM devra avoir été déclarée représentative de 3 forces armées et de 2 formations rattachées ou service de soutien, c'est-à-dire, jusqu'à fin 2021, atteindre un nombre d'adhérents au moins égal à 1 % de l'effectif total des militaires de chaque catégorie de grade concernée au sein de chacune d'entre elles (cf. article L4126-8 du code de la défense).

6° Après avoir préparé en 2018 la **bascule du paiement de la solde sur de nouveaux systèmes d'information**, la gendarmerie met en œuvre AGORHA Solde depuis janvier 2019 et la marine Source Solde depuis mai 2019, tandis que le système LOUVOIS, dont l'instabilité est désormais sous contrôle, restera en fonction au moins jusqu'en 2021. Le Haut Comité rendra compte dans sa prochaine revue annuelle des résultats détaillés de ces différentes évolutions qui semblent bien engagées et qui seront ensuite appliquées aux autres forces armées.

7° **À moyen terme, deux réformes** auront de forts impacts sur la condition militaire, celle relative à la **rémunération** des militaires et celle des **pensions militaires de retraite**, les deux sujets ayant un lien fort.

D'un côté, le ministère des armées poursuit ses travaux de définition de la nouvelle politique de rémunération des militaires (**NPRM**) en redéfinissant les « **blocs** » **indemnitaires** tout en prévoyant des **évolutions indiciaires ciblées** pour conforter l'attractivité de certaines spécialités. De l'autre, la mise en place d'un **futur système universel de retraite** par points aura des **incidences** sur les **pensions militaires de retraite** qui, pensées comme des rémunérations différées, servent aujourd'hui d'autres objectifs que la seule assurance vieillesse, comme la mise en œuvre de l'impératif de jeunesse des forces armées. Les modalités de mise en œuvre du nouveau système universel ne seront pas sans effet sur le système global de rémunération des militaires, ni sur la gestion des ressources humaines et nécessiteront d'identifier les voies et moyens aptes, en particulier, d'assurer à l'État de disposer de forces armées d'emploi jeunes et hiérarchisées.

L'importance de ces enjeux a conduit le **Haut Comité** à faire des **pensions militaires de retraite** le **thème** de son **14<sup>e</sup> rapport**.



## REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

## SOMMAIRE

<b>LA CONDITION MILITAIRE EN 2018 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION..</b>	<b>5</b>
<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>13</b>
<b>PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX .....</b>	<b>21</b>
<b>1 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES .....</b>	<b>21</b>
1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS .....	21
1.1.1 Ministère des armées .....	21
1.1.2 Gendarmerie nationale .....	22
1.1.3 Synthèse des évolutions d'effectifs .....	22
1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉALISÉS .....	23
1.2.1 Effectifs globaux .....	23
1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées .....	23
1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales .....	24
1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT .....	25
1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées .....	25
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique .....	26
1.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....	27
1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE .....	27
1.5.1 Âge moyen .....	27
1.5.2 Ancienneté moyenne de service .....	28
1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités .....	29
1.6 FÉMINISATION .....	29
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS .....	30
<b>2 RÉSERVES .....</b>	<b>31</b>
2.1 RÉSERVES ET GARDE NATIONALE .....	31
2.2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE .....	32
<b>3 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES .....</b>	<b>35</b>
<b>4 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE .....</b>	<b>35</b>
<b>5 MESURE DU MORAL .....</b>	<b>36</b>
<b>PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES .....</b>	<b>38</b>
<b>1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES .....</b>	<b>38</b>
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN .....	38
1.2 NORMES DES DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES .....	39
1.3 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES .....	41
1.4 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON .....	42
<b>2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES .....</b>	<b>43</b>
2.1 DÉCÈS .....	43
2.2 BLESSURES PHYSIQUES .....	44
2.3 BLESSURES PSYCHIQUES .....	45

<b>3</b>	<b>RECONNAISSANCE DE LA NATION</b> .....	<b>46</b>
3.1	ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE .....	46
3.2	RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX .....	47
3.3	MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE.....	48
<b>4</b>	<b>TEMPS DE SERVICE</b> .....	<b>49</b>
4.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.....	49
4.2	MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES.....	49
4.2.1	Dispositifs .....	49
4.2.2	Données disponibles .....	50
4.2.3	Permissions dans les forces armées.....	52
4.2.4	Absences du service .....	53
4.3	COMPARAISONS AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE .....	54
4.3.1	Temps de travail dans la société civile.....	54
4.3.2	Absences dans les services publics et le secteur privé.....	54
4.3.3	Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé ...	55
	<b>PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>56</b>
<b>1</b>	<b>RECRUTEMENT</b> .....	<b>56</b>
1.1	RECRUTEMENT EXTERNE .....	57
1.1.1	Volumes de recrutement au sein de la société civile.....	57
1.1.2	Nombre de candidats/candidatures au recrutement par voie externe.....	60
1.1.3	Sélectivité du recrutement par voie externe.....	62
1.1.4	Comparaisons avec les fonctionnaires civils de l'État .....	65
1.2	RECRUTEMENT INTERNE .....	65
1.2.1	Officiers.....	66
1.2.2	Sous-officiers .....	67
1.2.3	Comparaisons .....	68
<b>2</b>	<b>RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION</b> .....	<b>69</b>
<b>3</b>	<b>AVANCEMENT</b> .....	<b>70</b>
<b>4</b>	<b>MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE</b> .....	<b>71</b>
4.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE.....	72
4.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique .....	72
4.1.2	Comparaisons .....	75
4.2	PRÉAVIS DE MUTATION .....	75
4.2.1	Évolutions globales sur 10 ans.....	75
4.2.2	En métropole .....	76
4.2.3	Hors métropole .....	77
4.3	RYTHME DES MUTATIONS .....	77
4.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE.....	78
<b>5</b>	<b>CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE</b> .....	<b>79</b>
5.1	CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE .....	79
5.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES .....	80

<b>6</b>	<b>DÉPARTS DU SERVICE ACTIF</b> .....	<b>81</b>
6.1	DÉPARTS EN 2018.....	82
6.1.1	Départs spontanés.....	82
6.1.2	Départs aidés.....	84
6.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	86
6.2.1	Valorisation des compétences.....	86
6.2.2	Prestations de reconversion.....	88
6.2.3	Congés de reconversion.....	88
6.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	89
6.2.5	Reclassement dans le secteur privé.....	89
6.2.6	La mission de reconversion des officiers.....	90
6.2.7	Chômage indemnisé des anciens militaires.....	90
<b>7</b>	<b>RISQUES PSYCHOSOCIAUX</b> .....	<b>91</b>
7.1	SUIVI DES SUICIDES.....	91
7.1.1	Données globales relatives aux militaires.....	91
7.1.2	Comparaisons.....	92
7.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES.....	93
7.2.1	Dans les forces armées.....	93
7.3	AGRESSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES.....	95
7.4	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES.....	95
	<b>PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS</b> .....	<b>96</b>
<b>1</b>	<b>ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES</b> .....	<b>96</b>
1.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	96
1.1.1	La rémunération des militaires.....	96
1.1.2	Les indicateurs d'évolution des rémunérations.....	96
1.2	FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2018.....	97
1.3	ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2018.....	99
1.4	ANALYSE DES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS.....	101
1.4.1	La rémunération moyenne des personnes en place.....	101
1.4.2	Le salaire moyen par tête.....	102
1.4.3	L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires.....	102
1.5	SOLDE ANNUELLE MOYENNE.....	103
1.5.1	Les éléments de la solde annuelle.....	103
1.5.2	Ventilation de la solde brute.....	104
1.5.3	Distribution des soldes nettes.....	105
1.5.4	La garantie individuelle du pouvoir d'achat.....	106
1.5.5	Les soldes nettes par sexe.....	107
1.6	RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT.....	108
1.6.1	L'indice de traitement brut-grille indiciaire.....	108
1.6.2	Ventilation des traitements.....	109

1.7	REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE.....	109
1.7.1	Analyse globale.....	110
1.7.2	Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État.....	111
1.7.3	Comparaison avec les agents du secteur privé.....	113
<b>2</b>	<b>PENSION ET RETRAITE .....</b>	<b>115</b>
2.1.	LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2018.....	115
2.2.	PENSION MILITAIRE DE RETRAITE .....	117
2.2.1.	Présentation.....	117
2.2.2.	Les pensions militaires de retraite en 2018.....	118
2.2.3.	La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté ».....	119
2.2.4.	La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité ».....	121
2.3.	RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	122
	<b>PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE .....</b>	<b>124</b>
<b>1</b>	<b>HABILLEMENT .....</b>	<b>124</b>
<b>2.</b>	<b>ALIMENTATION .....</b>	<b>125</b>
<b>3.</b>	<b>ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL .....</b>	<b>126</b>
3.1	SITUATION MATRIMONIALE.....	126
3.2	LES ENFANTS.....	128
3.3	LOGEMENT FAMILIAL .....	130
3.3.1	Le logement au ministère des armées.....	130
3.3.2	Le logement au sein de la gendarmerie.....	131
3.4	HÉBERGEMENT .....	132
3.4.1	Hébergement au ministère des armées.....	132
3.4.2	Hébergement dans la gendarmerie .....	134
<b>4.</b>	<b>ACTION SOCIALE.....</b>	<b>134</b>
4.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE .....	134
4.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS.....	135
4.2.1	Soutien à la vie professionnelle .....	135
4.2.2	Soutien à la vie personnelle et familiale .....	136
4.2.3	Vacances et loisirs.....	137
4.2.4	Endettement et surendettement .....	137
<b>5.</b>	<b>PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>138</b>
5.1	CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	138
5.2	PROTECTION COMPLÉMENTAIRE .....	139
<b>6.</b>	<b>AUMÔNIERS MILITAIRES .....</b>	<b>139</b>
	<b>PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE DOUZIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE (DU 1<sup>er</sup> AOÛT 2018 AU 31 JUILLET 2019).....</b>	<b>142</b>
	<b>SUIVI DES RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>148</b>
	<b>LISTE DES ANNEXES .....</b>	<b>154</b>
	<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>172</b>

## RÉSUMÉ

### **Avertissement méthodologique**

Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2018. Dans certaines comparaisons avec la fonction publique ou la société française dans son ensemble, l'analyse porte sur des données antérieures car les données plus récentes ne sont pas encore disponibles.

En raison de l'hétérogénéité des systèmes d'information des ressources humaines et des changements de méthode affectant certaines séries statistiques, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) attire l'attention des lecteurs sur le fait que toute comparaison doit être faite avec la plus grande prudence.

## **1 - ÉTAT DES LIEUX**

### **Les effectifs militaires**

Fin 2018, les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale représentaient 305 114 équivalents temps plein travaillé (ETPT) : ils sont stables par rapport à 2017. Des départs plus importants que prévus (par exemple hausse de 7 % des départs spontanés de sous-officiers entre 2017 et 2018) n'ont pas permis d'accompagner la hausse des plafonds d'emplois autorisés.

### **La répartition des effectifs**

L'armée de terre regroupe 37,6 % des militaires, la gendarmerie 33,2 % (y compris les gendarmeries spécialisées), l'armée de l'air 13,3 % et la marine 11,5 % tandis que les services de soutien interarmées et les autres formations rattachées en rassemblent 4,4 %.

53,8 % des militaires servent sous contrat (3,1 points de plus qu'en 2015, majoritairement dus à la gendarmerie). Ils sont 66,6 % au ministère des armées. Si la part des contractuels est en hausse dans chacune des forces armées, il existe de fortes disparités entre elles : 75,5 % des militaires de l'armée de terre sont sous contrat, 62,8 % dans la marine, 56,3 % dans l'armée de l'air et 27 % dans la gendarmerie (+ 3,8 points depuis 2016).

Par comparaison, en 2017 (dernières données disponibles), seuls 19,4 % des agents de la fonction publique de l'État n'étaient pas titulaires (18,1 % en 2015). À l'inverse des parcours professionnels des fonctionnaires de l'État, les carrières militaires sont organisées pour garantir leur flexibilité et répondre à l'impératif de jeunesse des forces armées qui exige un fort *turnover*.

### **Âge et ancienneté de service**

Depuis 2015 et l'accroissement des effectifs militaires, l'âge moyen des militaires a diminué : il est de 34 ans en 2017 alors que celui des agents civils de la fonction publique de l'État poursuit sa hausse pour atteindre 43,8 ans. En 2018, l'âge moyen est de 33,0 ans dans les armées et de 36,4 ans dans la gendarmerie. Au ministère des armées, les militaires de carrière ont en moyenne 42,1 ans et les militaires sous contrat 28,6 ans.

L'ancienneté moyenne de service s'est quant à elle stabilisée à 12,1 ans dans les armées et services tandis qu'elle a poursuivi son fléchissement dans la gendarmerie en s'établissant à 14,9 ans (- 2,4 mois par rapport à 2017).

### **Féminisation**

La féminisation de la fonction militaire s'accroît depuis 2007 à un rythme lent mais régulier après avoir fortement progressé au début des années 2000. En 2018, 16,5 % des militaires sont des femmes contre 16,3 % en 2017 et 16 % en 2016. La hausse reste marquée par des différences selon les forces armées : le taux de féminisation s'élève à 10,2 % dans l'armée de terre, 14,5 % dans la marine, 22,2 % dans l'armée de l'air, 18,8 % dans la gendarmerie, 30,2 % au sein du service du commissariat des armées et 60,3 % dans le service de santé des armées.

### **La réserve opérationnelle**

Depuis sa création en 2016<sup>7</sup>, la garde nationale continue à avoir un effet positif sur les effectifs de la réserve opérationnelle. Fin 2018, on comptait 68 817 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), soit 2 658 de plus qu'en 2017. 20,6 % des réservistes sont des femmes (+0,5 point). Depuis 2015, les effectifs de la réserve ont augmenté de 26,6 %, le nombre de militaires du rang augmentant de 30,8 %.

Le nombre moyen de jours d'activité par réserviste a diminué de plus de 2 jours entre 2017 et 2018 en s'établissant à 30,9 jours. La baisse est due au recul de l'activité des réservistes de la gendarmerie (- 7 jours parmi les officiers, - 12 jours parmi les sous-officiers et - 8 jours parmi les gendarmes adjoints), l'activité augmentant en revanche dans toutes les autres forces armées pour atteindre 52 jours parmi les sous-officiers de l'armée de terre ou 60,8 jours parmi les officiers du SEA.

On compte enfin 90 288 anciens militaires soumis pendant 5 ans à une obligation de disponibilité, dont 27 886 relèvent de la gendarmerie.

### **Perception des forces armées**

Selon le baromètre annuel du CEVIPOF, l'opinion publique place les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un haut niveau de confiance après les hôpitaux et les « PME », au même niveau que la police nationale dont l'image s'est très significativement améliorée depuis janvier 2015.

### **Mesure du moral**

L'indicateur de mesure du moral (I2M) dans les armées rend compte en 2018 des mêmes réalités qu'en 2017. L'insatisfaction continue à se concentrer sur les problématiques de logement, d'hébergement et de moyens disponibles pour les missions. La question des rémunérations préoccupe en particulier le personnel non-officier de l'armée de terre et les officiers-mariniers. La qualité des relations humaines, l'adhésion aux valeurs de l'institution et l'exercice de responsabilités forment les principaux motifs de satisfaction.

## **2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES**

### **Activités opérationnelles**

L'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX) s'est infléchie pour la deuxième année consécutive : l'effectif moyen déployé en OPEX est de 7 532 militaires, soit 146 de moins qu'en 2017. 13 064 militaires des armées sont déployés en moyenne à l'étranger et outre-mer, hors OPEX et hors SMA. Au total, 10,2 % des militaires des armées sont déployés hors du territoire métropolitain, contre 9,2 % en 2017.

En opérations intérieures, les effectifs des forces armées engagés (hors gendarmerie) ont diminué d'un tiers pour atteindre, en moyenne, 6 585 militaires ce qui reste plus de 2,5 fois l'effectif moyen déployé avant les attentats de 2015.

De son côté, la gendarmerie a vu ses effectifs engagés dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées baisser encore par rapport à 2017 en atteignant 662 militaires, tandis que 3 255 gendarmes mobiles ont été déployés en moyenne dans les missions de protection spécifique (- 153).

Globalement, on assiste à une réduction du temps passé par les militaires en dehors de leur lieu d'affectation : en 2018, 44 563 militaires des armées, soit 14,9 % de moins qu'en 2017, ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors garnison, dont 16 393 plus de 150 jours (- 25 %), tandis que les gendarmes mobiles ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 175 jours dans l'année (un jour de moins qu'en 2017).

### **Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques en opérations**

En 2018, 6 militaires des armées, directions et services sont morts en opérations extérieures, dont 2 par armes ou engins explosifs. 52 y ont été blessés. En mission intérieure, 3 militaires sont décédés en 2018.

2 306 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions, ce qui marque une augmentation de près de 20 % par rapport à 2017, dans le contexte des mouvements sociaux de la

<sup>7</sup> Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016.

deuxième partie de l'année 2018. Parmi eux, 789 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction lors d'une agression avec une arme par destination : cela représente une hausse de plus de 87 %.

En 2018, le service de santé des armées a suivi 199 nouveaux cas de militaires des forces armées présentant des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant.

### **Reconnaissance de la Nation**

Les contingents annuels de militaires nommés dans les ordres nationaux diminuent pour la période 2018-2020 mais dans des proportions bien moindres que ce qui est appliqué pour les contingents civils. Les militaires bénéficieront de 35 % du contingent annuel de Croix de chevalier de la Légion d'honneur contre 23 % entre 2015-2017, et de 33 % de celui de Croix de chevalier de l'ordre national du Mérite contre 29 % sur la période précédente.

3 247 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des OPEX ont été attribuées par le chef d'état-major des armées (CEMA).

15 038 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les armées en 2018, dont 54 % 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 2018, la prise de jours de permissions s'est améliorée dans les forces armées. Les militaires ont pris en moyenne 43,7 jours de permissions dans l'armée de terre (+ 3,7), 40 jours dans la marine (+ 2), 41,1 dans l'armée de l'air et 43 dans la gendarmerie mobile (+ 1,3). La situation s'est significativement améliorée au SSA (44,7 jours de permissions contre 39,5 en 2017). Le service des essences n'a pu accorder en moyenne que 37 jours de permissions à ses militaires.

## **3 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

### **Recrutement externe**

Les volumes de recrutement en 2018 ont diminué par rapport aux deux années précédentes mais le niveau reste plus élevé que le niveau moyen observé entre 2009 et 2015. 28 737 militaires ont ainsi été recrutés dans l'année (-11 % par rapport à 2017). Les baisses sont sensibles dans l'armée de terre (- 11 %) et la gendarmerie (- 24 %) mais la marine, l'armée de l'air et les autres formations rattachées ont, elles, augmenté leurs recrutements.

Le nombre de candidats au recrutement a suivi l'infléchissement des recrutements : cela a surtout touché les candidats aux emplois de sous-officiers dans les armées (- 21 %) et de militaires du rang (- 15 %), le nombre de candidats pour les emplois de sous-officiers de gendarmerie augmentant quant à lui (+ 3,4 %).

La sélectivité du recrutement s'en ressent : elle poursuit son fléchissement pour les militaires du rang (1,3 candidat pour un emploi en 2018), s'approchant des seuils bas du début des années 2000, et pour les sous-officiers des armées (1,8 contre 2,2 en 2017). La sélectivité reste haute pour les officiers (17) et s'améliore significativement pour les sous-officiers de gendarmerie (8 contre 3,4 en 2017).

### **Recrutement interne**

Si la promotion interne reste fortement promue au sein des forces armées, elle s'infléchit depuis deux ans, sauf pour les officiers. Le taux global de recrutement interne des officiers et sous-officiers dans les armées s'établit à 41,4 % en 2018. En 2017, dernière année de comparaison possible, il était supérieur de 15,3 points à celui de la fonction publique de l'État.

En 2018, 38,9 % des recrutements d'officiers dans les armées résultent de la promotion interne. Dans la gendarmerie, cette proportion atteint 87,4 %.

Parallèlement, 42 % des sous-officiers des armées ont été recrutés parmi les militaires du rang (-1,2 point par rapport à 2017) et 45,5 % des sous-officiers de la gendarmerie sont issus des gendarmes adjoints volontaires.

### **Renouvellement de contrat, carriérisation et avancement**

La fidélisation est l'un des enjeux majeurs des forces armées. Les indicateurs de l'année 2018 en soulignent la persistance.

La durée moyenne de service des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2018 rend compte d'une faible ancienneté pour les sous-officiers du service de santé (5,2 ans), les militaires du rang de l'armée de terre (5,1 ans) et les quartiers-maîtres et matelots de la marine (3,3 ans). Sur la seule population des militaires du rang, 54,3 % des premiers contrats ont été renouvelés dans l'armée de l'air, 68 % dans l'armée de terre et 92,6 % dans la marine (les écarts traduisent des politiques de ressources humaines différentes) tandis que les dénonciations de contrat pendant la période probatoire restent à de très hauts niveaux (30,9 % dans l'armée de terre par exemple).

En matière d'avancement, le Haut Comité constate des politiques différentes d'une force armée à l'autre (voir tableau 50).

### **Mobilité géographique**

Depuis 2015, le taux annuel de mutation avec changement de résidence décroît globalement chaque année : il atteint 11,2 % parmi les militaires des armées et de la gendarmerie. L'approche par catégorie de grade confirme cependant de grandes disparités : le taux de mobilité géographique s'élève à 20,1 % pour les officiers (+ 0,2 point par rapport à 2017), 11,8 % pour les sous-officiers (- 1 point par rapport à 2017) et 5,4 % pour les militaires du rang (- 0,1 point). Par comparaison, le taux de changement de zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'État en 2017 était de 7 %, les agents de catégorie A+ étant les moins mobiles (3,6 %).

Depuis le lancement du « plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 », un effort important est réalisé pour allonger les durées de préavis avant mutation. Les résultats ont été perceptibles dès 2018 même si le ministère des armées n'a pas encore atteint son objectif (80% avec un délai de 5 mois ou plus). L'armée de terre a prononcé 64 % de ses mutations en métropole avec un préavis à 5 mois ou plus et l'armée de l'air 66 %. La marine est en retrait (25 %) par rapport aux autres armées mais elle a produit un effort important pour les officiers (68% ont été mutés en 2018 avec un préavis de 5 mois ou plus). La gendarmerie n'a pas encore suivi ce mouvement : seules 14% des mutations ont été annoncées avec un préavis de 5 mois ou plus et 44 % ont été prononcées moins de 2 mois avant la date effective de mutation. Si l'enjeu des préavis est moins important en gendarmerie pour les questions de logement, il reste majeur pour la vie des conjoints et des enfants.

Le célibat géographique est toujours apprécié à partir de données collectées à l'occasion d'enquêtes ponctuelles et son évaluation reste donc fragile. Le taux s'échelonne entre 4,6 % (SEA) et 17,7 % (armée de terre) selon la force armée et connaît aussi de fortes disparités en fonction de la catégorie de grade ou du lieu d'affectation.

### **Concertation et dialogue interne**

Installé depuis le 5 janvier 2017, le CSFM rénové est désormais composé de 42 concertants à temps plein et de 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires.

Les CFM ont été partiellement renouvelés à l'automne 2018. L'élection de 13 nouveaux membres du CSFM s'en est suivie entre l'automne 2018 et février 2019. Ces nouveaux membres ont rejoint le CSFM en août 2019.

Sur les 12 associations professionnelles nationales de militaires (APNM) déclarées jouissant de la capacité juridique, quatre sont reconnues représentatives d'au moins une force armée ou formation rattachée en 2018 (APNAir, APNM Commissariat, France Armement, APRODEF). Aucune APNM n'a encore atteint les seuils lui permettant de siéger au CSFM.

### **Départs du service actif**

En 2018, hors volontaires, 21 577 militaires ont quitté les armées et la gendarmerie. Dans ces volumes, la hausse tendancielle des départs non anticipés de sous-officiers ou d'officiers marinières (+7 % par rapport à 2017) témoigne de la fragilisation de la fidélisation.

Malgré un haut niveau de départs et pour la troisième année consécutive, l'agence de reconversion de la défense (ARD) a vu le nombre de militaires ayant eu recours à ses prestations diminuer : 11 926 militaires en ont bénéficié en 2018 (-2,8 % par rapport à 2017).

Le taux de captation des départs « utiles »<sup>8</sup> s'établit à 66,3 %, en léger fléchissement par rapport à 2017 (- 0,7 point). L'augmentation de l'activité de l'ARD touche principalement les prestations d'orientation alors que les prestations de formation et d'accompagnement direct vers l'emploi ont tendance à diminuer depuis 3 ans.

Un an après leur départ des armées, les membres de la « cohorte 2017 » ont été 60,3 % à accéder à l'emploi dont 62 % dans un emploi pérenne.

Le nombre d'anciens militaires reclassés dans l'une des fonctions publiques a significativement augmenté en 2018 : ils ont été 3 127, dont 2 409 militaires en provenance des armées.

Le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage a encore baissé pour atteindre 11 964 allocataires (- 2 % par rapport à 2017 après une baisse de 7,3 % l'année précédente) pour un montant atteignant 116,7 M€. Ces résultats encourageants ne doivent pas occulter le fait que 3 853 anciens militaires ont épuisé, au cours de l'année 2018, l'intégralité de leurs droits à indemnisation sans avoir retrouvé un emploi (cela représente 32 % des allocataires « en stock » fin 2018).

### Risques psychosociaux

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 15,6 pour 100 000 militaires, proche de celui observable dans la population française. Compte tenu des très faibles effectifs concernés, ces données doivent être analysées avec précaution.

Les cas déclarés de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agressions sexuelles, observés via la procédure « évènement grave » ont significativement augmenté en 2018, les cas de violences présumées à l'encontre de militaires femmes faisant plus que doubler (144 faits contre 70 en 2017), dans un contexte où, depuis fin 2017, la société française s'est mobilisée face aux violences faites aux femmes et la parole des victimes s'est libérée.

## 4 - RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

En raison des exigences de confidentialité pesant sur le traitement de données relatives aux militaires, certaines données de rémunération ne sont plus disponibles. Cette situation a conduit le Haut Comité à formuler une recommandation pour surmonter ces difficultés qui nuisent à ses missions d'évaluation.

### Évolution des indicateurs de rémunération en 2018

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) n'a pas pu être calculée entre 2017 et 2018.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) a progressé en moyenne annuelle de 0,21 % dans les armées et de 0,05 % dans la gendarmerie, poussé notamment par la revalorisation du point d'indice et des mesures catégorielles à destination des officiers des armées.

Le salaire moyen par tête (SMPT) a quant à lui baissé de 2,1 % en euros constants, en raison de l'évolution de la structure des effectifs des forces armées.

### Analyse de la solde annuelle moyenne

En 2018 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 30 812 € par an contre 31 218 € en 2017 (- 1,3 %, baisse liée aux effets de structure).

En moyenne, 28 % de la solde brute annuelle d'un militaire du rang résultent de primes et d'indemnités. Cela concerne entre 35 et 38 % de la solde d'un sous-officier et entre 41 et 47 % de la solde d'un officier.

Le rapport inter-déciles en 2018 entre la rémunération des 10 % de militaires les mieux payés et celle des 10 % de militaires les moins bien payés est de 2,6. En 2016, dernière année de comparaison possible, il s'élevait déjà à 2,6 et était légèrement supérieur à celui observable dans la fonction publique de l'État (2,417) mais inférieur à celui du secteur privé (3,007).

<sup>8</sup> Les départs « utiles » comprennent tous les militaires (hors officiers généraux) qui quittent le ministère dans des conditions autres qu'un départ en période probatoire ou qu'à l'atteinte de leur limite d'âge. Ils forment le « cœur de cible » de l'agence de reconversion de la défense.

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

Après une hausse de 0,6 % de la valeur du point d'indice le 1<sup>er</sup> juillet 2016, une seconde hausse équivalente a eu lieu au 1<sup>er</sup> 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.

Au sein de la fonction publique civile de l'État, l'ITB-GI a évolué en moyenne annuelle de 0,09 %, essentiellement en raison de la revalorisation du point d'indice et de mesures catégorielles visant certains fonctionnaires de catégorie A.

Les restrictions apportées au traitement des données relatives aux militaires ne permettent pas de publier cette année les comparaisons entre les rémunérations des militaires et celles des autres agents publics.

**Revenu des ménages**

Comme sur les périodes précédentes, le décalage pérenne entre le revenu individuel moyen d'un conjoint de militaire et celui d'un conjoint d'un autre ménage a été constaté sur la période 2011-2016.

Le revenu individuel moyen d'un conjoint d'officier est inférieur de 36 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie A, celui d'un conjoint de sous-officier de 30,7 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie B et celui d'un conjoint de militaire du rang de 9,5 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie C.

**Pensions militaires**

En 2018, seuls 42,6 % des militaires des armées ayant quitté le service actif sont partis en bénéficiant d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate. C'est le cas de 69 % des officiers, de 71 % des sous-officiers mais seulement de 25 % des militaires du rang.

En gendarmerie, 80,4 % des militaires quittant l'institution ont été dans ce cas, soit 95 % des officiers et 79 % des sous-officiers concernés.

16,7 % des pensions entrées en paiement en 2018 l'ont été au titre d'une liquidation pour motif d'invalidité. Cela représente 47,5 % des nouvelles pensions octroyées à des militaires du rang.

19 % des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des militaires du rang ont été portées au minimum garanti.

**5 - ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE****Habillement**

L'accès aux effets d'habillement ne s'améliore pas. La situation en 2018 est proche de celle observée en 2017 aux yeux des militaires mais l'année a été marquée par un quasi doublement du nombre de ruptures de stock.

**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 d'harmonisation du tarif des repas dans les cercles-mess des armées, la situation ne permet pas d'assurer l'équité de traitement des militaires, notamment dans les implantations interarmées.

**Environnement personnel et familial**

En 2018, 40,9 % des militaires sont célibataires, 35,4 % sont mariés, 14,6 % sont pacsés, 4,4 % vivent en concubinage, 3,5 % sont divorcés, 1 % sont séparés et 0,2 % sont veufs. Depuis 2012, on assiste à une décline continue de la part de mariés, à une hausse régulière de la part de pacsés et à une stabilisation de la part de divorcés et de séparés, sauf dans certaines sous-populations (officiers de gendarmerie par exemple). 55 % des militaires vivent en couple en 2018.

Il y a de l'ordre de 300 000 enfants de militaire. Plus d'un enfant sur deux a moins de 11 ans et un sur cinq a moins de 3 ans.

**Logement familial**

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 accompagner les revenus modestes. Elle se traduit par une importante offre de logements locatifs.

Le parc utile de logements comprend, en 2018, 35 909 logements dont 5 242 outre-mer et à l'étranger. 35,4 % du parc utile en métropole est situé en Île-de-France.

52 % des demandes de logement (68 % de celles déposées en Île-de-France) ont été satisfaites en 2018 : ces ratios sont en baisse par rapport à 2017, respectivement de 4 points et de 2 points.

En gendarmerie, la politique du logement repose sur un parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux officiers et sous-officiers de gendarmerie : il se compose fin 2018 de 76 042 logements familiaux.

**Hébergement**

Par nécessité de service, les militaires du rang et les volontaires sont logés en enceinte militaire mais le commandement peut les autoriser à loger à l'extérieur. Les sous-officiers célibataires peuvent également être hébergés comme certains officiers. Le service du commissariat des armées gère à cet effet 34 926 places d'hébergement tandis que l'armée de terre dispose de près de 40 000 couchages dans ses casernements et la gendarmerie de 17 704 places à destination de ses gendarmes adjoints volontaires.

**Action sociale**

Le volume de crédits affectés à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales, s'est élevé à 147 M€ en 2018, en hausse de 15,6 M€ par rapport à 2017. Rapportée aux effectifs civils et militaires qui en bénéficient, l'action sociale dispose, en 2018, d'environ 405 € par agent, soit une hausse de 11,6% *per capita*.

**Protection sociale**

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) protège en France et à l'étranger 840 000 affiliés dont 387 000 militaires d'active ou en maintien de droits, 176 000 anciens militaires sans activité bénéficiant d'une pension militaire de retraite et 277 000 enfants et conjoints de militaire.

18 % des militaires d'active ne disposeraient d'aucune protection sociale complémentaire, soit 15 points de plus que ce qui est observé parmi les fonctionnaires ou les salariés du secteur privé. Cela concernerait 31 % des militaires âgés de moins de 25 ans.

**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 (CEMA). Fin 2018, il y avait 205 aumôniers (+ 9 par rapport à l'année 2017) : 123 du culte catholique, 36 du culte musulman, 33 du culte protestant et 13 du culte israélite.



## PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

### I 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 2018, le PMEA défense, militaires et civils, est de 274 580 ETPT. Il était de 273 280 ETPT en 2017 et de 270 510 ETPT en 2016.

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 d'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 autorisés du ministère des armées, notamment ceux des unités opérationnelles et de la cyberdéfense, sont en hausse depuis les décisions prises après les attentats de l'année 2015.

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 (LPM) pour les années 2019 à 2025 a prévu une augmentation des effectifs du ministère des armées à hauteur de 6 000 ETP sur la durée de la LPM.

Sans attendre le début de la mise en œuvre de la LPM 2019-2025, la loi de finances pour 2018 a prévu la création de 500 emplois, dont 150 dédiés au renfort de la sécurité des entreprises militaires pour un plafond d'emplois autorisés de 274 580 ETPT (civils et militaires).

Une actualisation en 2021 de la LPM permettra de préciser l'évolution des effectifs pour les années 2024 et 2025 au sein du ministère des armées.

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

**Tableau 1 - Évolution des effectifs prévisionnels du ministère des armées entre 2018 et 2025 (en ETP)**

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

Sources : PLF 2018 Défense, chapitre 4, LPM 2019-2025.

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

### 1.1.2 Gendarmerie nationale

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 a annoncé la création de 10 000 emplois pour renforcer les forces de sécurité intérieure dont 2 500 ETP pour la gendarmerie.

**Tableau 2 - Évolution des effectifs dans la gendarmerie entre 2018 et 2022 (en ETP)**

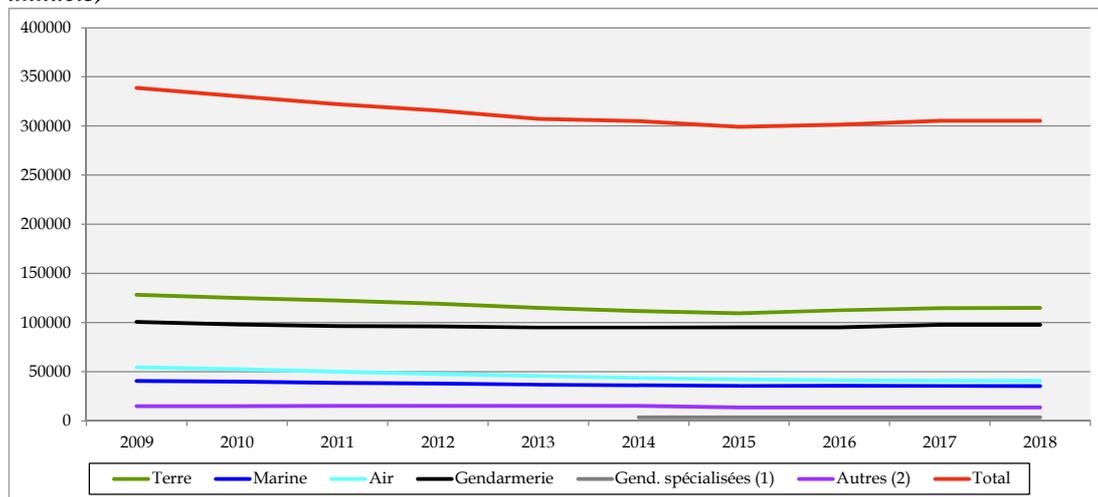
2018	2019	2020	2021	2022	Total
+ 459	+ 643	+ 619	+ 369	+ 369	+ 2 459

Source : commission des finances du Sénat.

De fait, les effectifs militaires, placés sous le plafond d'emploi du ministère de l'intérieur et relevant du seul programme budgétaire « P152 - gendarmerie nationale », sont passés de 93 261 ETPT en 2015 à 95 947 en 2018<sup>9</sup>.

### 1.1.3 Synthèse des évolutions d'effectifs

Bien que les plafonds d'effectifs autorisés aient augmenté, les effectifs réalisés sont restés stables en 2018 par rapport à 2017. En 2018, les forces armées et formations rattachées (hors affaires maritimes) comptent 305 114 militaires en ETPT.

**Graphique 1 - Évolution des effectifs militaires par force armée de 2009 à 2018 (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.

<sup>9</sup> Rapports et projets annuels de performance 2016 et 2018, programme 152 « gendarmerie nationale ».

## 1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉALISÉS

### 1.2.1 Effectifs globaux

En 2018, les 305 114 militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale se répartissent selon le tableau présenté ci-dessous. Ce dernier met en évidence 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 3 – Situation des effectifs militaires en 2018, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)**

	Officier	Sous-officier	Militaire du rang	Volontaire	Total	Part des effectifs par rapport au total
Terre	14 040	38 852	61 525	430	<b>114 847</b>	37,6 %
Marine	4 559	23 043	6 775	736	<b>35 113</b>	11,5 %
Air	6 413	23 895	10 065	158	<b>40 531</b>	13,3 %
Gendarmerie	6 576	78 272	0	12 902	<b>97 750</b>	32,0 %
Gendarmeries spécialisées <sup>(1)</sup>	257	2 620	0	713	<b>3 590</b>	1,2 %
Autres <sup>(2)</sup>	7 647	4 667	850	119	<b>13 283</b>	4,4 %
<b>Total</b>	<b>39 492</b>	<b>171 349</b>	<b>79 215</b>	<b>15 058</b>	<b>305 114</b>	
Part de la catégorie par rapport au total	12,9 %	56,2 %	26,0 %	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 PMEA 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.

Commentaire : parmi les 171 349 sous-officiers, 80 892 (47,2 %) servent dans la gendarmerie.

En complément des effectifs militaires, le ministère des armées compte 61 287 civils de la défense, soit 23,1 % de ses effectifs totaux. 4 310 civils travaillent au profit de la gendarmerie, soit 4,1 % de ses effectifs.

Sur les périmètres réunis du ministère des armées et de la gendarmerie, le personnel civil représente 17,7 % du personnel employé.

**Tableau 4 – Effectifs du personnel civil et taux de civilianisation des forces armées en 2018**

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres <sup>(*)</sup>	Total
Effectifs	7 960	2 671	5 312	4 310	45 344	<b>65 597</b>
Taux	6,5 %	7,1 %	11,6 %	4,2 %	77,3 %	<b>17,7 %</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil.

(\*) SSA, DGA, SEA, services et directions interarmées.

Commentaire : l'armée de l'air compte 5 312 personnels civils, soit 11,6 % de ses effectifs.

### 1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées<sup>10</sup>

À l'occasion de son 11<sup>e</sup> rapport thématique<sup>11</sup>, 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.

<sup>10</sup> 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 ».

<sup>11</sup> HCECM, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 43.

Dans ses 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> rapports thématiques<sup>12</sup>, 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 2018, 29 884 militaires (soit 10,4 % des effectifs militaires), dont 7 897 femmes, servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est inférieur à celui constaté en fin d'année 2017 (39 484 soit 13,8 % des effectifs). Dans ces organismes, 18 % du personnel sont des officiers, 53 % des sous-officiers et 29 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 26 %, alors que le taux de féminisation global est de 16,5 %.

Moins de 10 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et seulement 1 % hors métropole.

En métropole, l'armée de terre contribue pour 11 % (12 967) de ses effectifs militaires (18 % en 2017), l'armée de l'air pour 22 % (8 813) (23 % en 2016) et la marine pour 13 % (4 368) de son personnel militaire (14 % en 2016).

**Tableau 5 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2018**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	2 024	5 704	5 239	12 967	11 %
Marine	796	3 168	404	4 368	13 %
Air	1 222	5 116	2 584	8 922	22 %
Gendarmerie	3	18	0	21	<i>n.s.<sup>(*)</sup></i>
SSA	51	11	0	62	5 %
SEA	2	0	0	2	
DGA	195	0	0	195	
SCA	368	0	0	368	
<b>Total</b>	<b>4 661</b>	<b>14 017</b>	<b>8 227</b>	<b>26 905</b>	

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, Budget opérationnel de programme (BOP) d'armée ou de formation rattachée, hors brigade de sapeurs-pompiers de Paris.

(\*) Non significatif.

### 1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

Sur les 851 militaires affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2018, plus de 62 % sont des officiers (531) et près de 38 % sont des sous-officiers (319). Ils étaient 834 en 2017, 851 en 2016 et près de 1 100 entre 2012 et 2014. Il n'y a quasiment pas de militaires du rang.

Près de 15 % des militaires en service dans ces organisations sont des femmes.

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

**Tableau 6 - Militaires en service dans les organisations internationales au 31 décembre 2018**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
UE	52	45	0	97
OTAN	472	273	1	746
ONU	7	1	0	8
<b>Total</b>	<b>531</b>	<b>319</b>	<b>1</b>	<b>851</b>

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

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

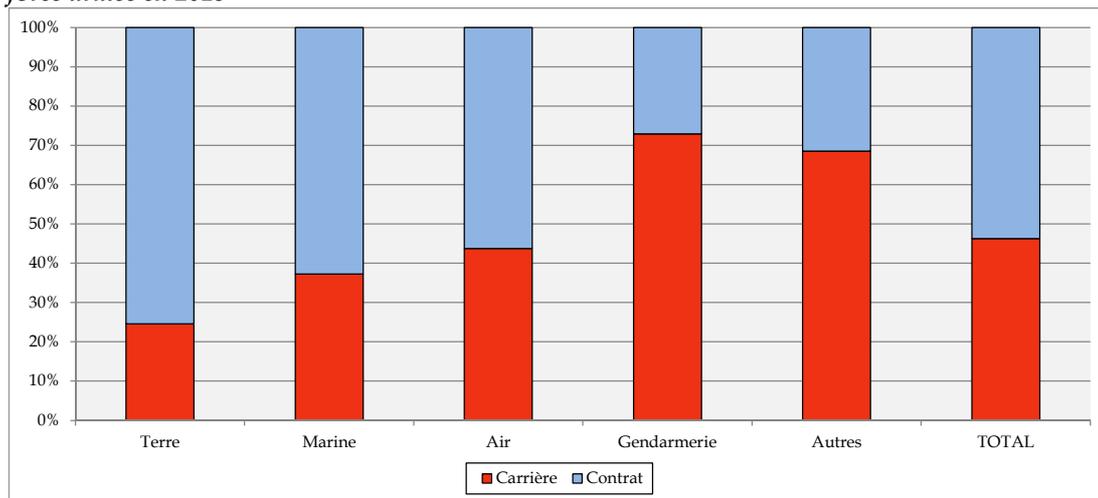
<sup>12</sup> HCECM, *L'administration des militaires*, 2014 ; *Perspectives de la condition militaire*, 2015.

### 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 2018, 162 129 militaires des forces armées et formations rattachées servent dans cette situation, ce qui représente 53,8 % de l'ensemble du personnel militaire (52,7 % en 2017, 51,4 % en 2016). Au ministère des armées, le nombre de militaires sous contrat est, en 2018, de 135 688, soit 66,6 % des effectifs militaires (65,7 % en 2017, 64,6 % en 2016).

**Graphique 2 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2018**



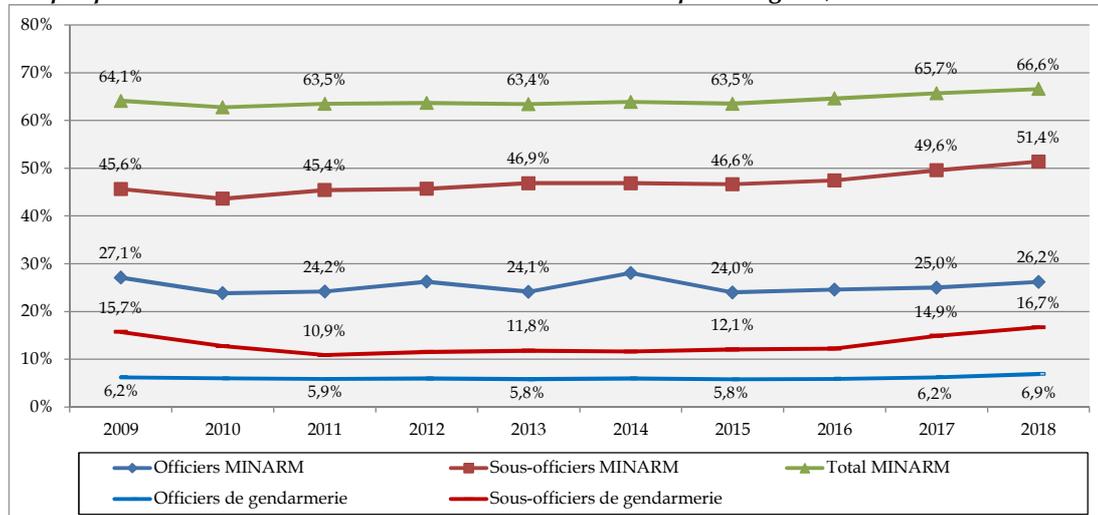
Sources : bilan social 2018 du ministère de la défense - ministère de l'intérieur, direction générale de la gendarmerie nationale. Champ : militaires de la gendarmerie et sous PMEA défense, excepté le CGA et la justice militaire, en ETPT. Autres : SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SID, SGA, 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 bénéficient de contrats à durée déterminée et 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, progresse globalement de 1 % par an depuis 2015, avec une évolution plus marquée pour la population des sous-officiers.

**Graphique 3 - Évolution du taux de militaires sous contrat par catégorie, de 2009 à 2018**

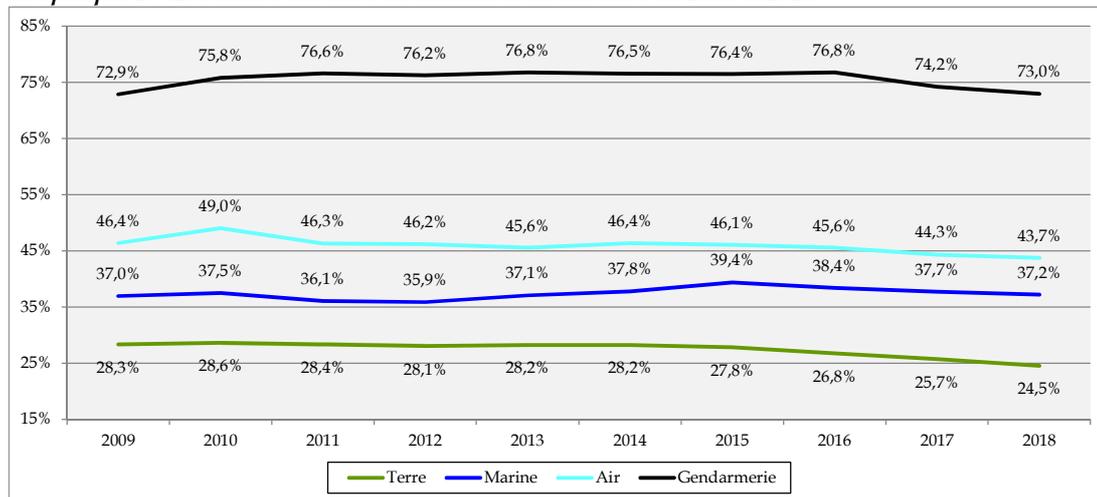


Sources : bilan social du ministère de la défense et réponse de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité. Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Mécaniquement, le **taux de militaires de carrière** évolue globalement à la baisse bien qu'il diffère fortement selon la force armée. En 2018, il est de 24,5 % dans l'armée de terre, 37,2 % dans la marine, 43,7 % dans l'armée de l'air et 73 % dans la gendarmerie.

D'une manière générale, depuis 2015 les taux décroissent de façon lente mais régulière.

**Graphique 4 - Évolution du taux de militaires de carrière de 2009 à 2018**



Sources : bilan social du ministère de la défense, éditions successives - ministère de l'intérieur, DGGN.

Champ : tous militaires.

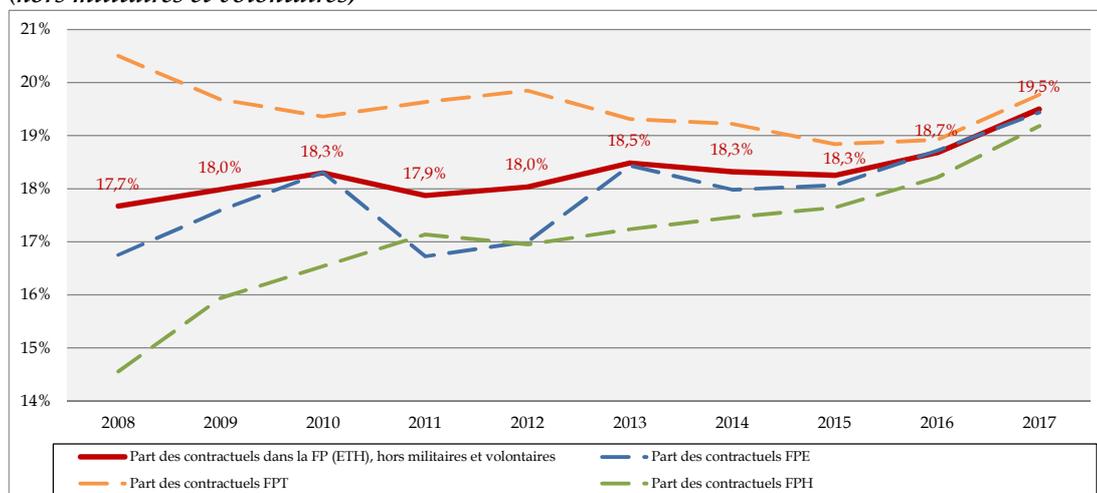
### 1.3.2 Comparaison avec la fonction publique

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des contractuels dans les effectifs est passée en moyenne de 17,7 % à 19,5 % entre 2008 et 2017, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2016 et 2017, elle a augmenté de 0,8 point passant de 18,7 % à 19,5 %. En dix ans, le nombre de contractuels a augmenté de près de 16,6 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 5,7 % sur la période.

Dans la seule fonction publique de l'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 16,8 % en 2008 à 19,4 % en 2017.

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



Sources : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (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 officier, sous-officier et 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 enseignants. Cette proportion est beaucoup plus faible dans les deux autres fonctions publiques ainsi que dans la fonction militaire.

En 2017, 61,6 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A (29,3 % hors enseignants) alors que seuls 12,3 % des militaires sont des officiers. C'est dans la fonction publique territoriale que les agents de catégorie C sont les plus représentés : 75 % contre 35,2 % dans la fonction militaire.

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

**Tableau 7 - Évolution de la répartition des effectifs par catégorie (en %), au 31 décembre**

	Officiers / Catégorie A				Sous-officiers / Catégorie B				Militaires du rang / Catégorie C			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Militaires	12,7	12,7	12,4	12,3	54,6	54,6	53,5	52,5	32,8	32,8	34,1	35,2
Agents civils												
FPE	61,3	62,0	61,9	61,6	20,5	20,1	20,2	19,4	18,2	17,9	17,9	17,9
hors enseignants	28,7	29,1	29,0	29,3	37,1	37,1	37,3	35,4	34,2	33,8	33,7	33,0
FPT	9,5	9,7	9,7	9,5	14,4	14,5	14,7	14,6	76,1	75,8	75,6	75,0
FPH	31,7	32,3	32,9	34,3	19,8	19,5	19,1	17,7	48,5	48,2	48,0	48,0

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres éditions 2016 et 2017 (figure V 1-8)* et réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM.

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 et 2017 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 2017, 1,1 % des agents de la FPE (2,3 % hors enseignants) et 0,9 % des agents de la FPT sont classés en « catégorie indéterminée ».

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 32,7 à 33,4 ans. Depuis 2015, les effets combinés du dépyramidage et de la hausse du recrutement font baisser la moyenne d'âge de 1 à 2 mois par an. En 2018, l'âge moyen d'un militaire du ministère des armées est ainsi de 33 ans.

Dans la gendarmerie, on observe le même phénomène de rajeunissement depuis 2015. La moyenne d'âge se stabilise autour de 36,5 ans. Pour le personnel masculin, elle est plus élevée que dans les armées et services et s'établit à 37,4 ans.

**Tableau 8 - Évolution de la moyenne d'âge du personnel militaire (en années)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Armées et Services</b>							
Hommes	32,9	33,2	33,3	33,5	33,2	33,1	33,0
Femmes	31,9	32,3	33,2	33,1	33,1	33,1	33,0
Moyenne	32,7	33,0	33,2	33,4	33,2	33,1	33,0
<b>Gendarmerie</b>							
Hommes	38,1	38,1	38,1	38,2	37,7	37,2	37,4
Femmes	30,4	31,2	31,4	31,8	31,7	31,2	32,1
Moyenne	36,8	37,0	37,0	37,1	36,6	36,6	36,4

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

Champ : tous militaires.

La moyenne d'âge des militaires (33 ans) est de l'ordre d'une dizaine d'année inférieure à celle des agents civils de la fonction publique de l'État (44 ans) en raison de la jeunesse des militaires sous contrat. Leur moyenne d'âge est inférieure à 29 ans.

**Tableau 9 - Évolution de la moyenne d'âge des militaires des armées et services (hors gendarmerie) par type de lien au service (en années)**

	2016	2017	2018
Militaires de carrière	41,7	41,9	42,1
Militaires sous contrat	28,8	28,7	28,6
Ensemble des militaires	33,2	33,1	33,0

Sources : bilan social des armées.

Champ : militaires des armées sous PME.A.

**Tableau 10 - Évolution de la moyenne d'âge des militaires et des agents de la fonction publique civile de l'État (en années)**

	2016	2017
Militaires (y compris gendarmerie)	34,2	34,0
Fonctionnaires de la FPE	44,9	45,0
Contractuels de la FPE	38,7	39,0
Ensemble de la FPE (agents civils)	43,7	43,8

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.5-1) et réponse de la DGAFP à un questionnaire du Haut Comité.

Champ pour la FPE : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour les militaires : tous militaires y compris gendarmes.

### 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. En 2018, tout comme en 2017, l'ancienneté moyenne de service des militaires des armées et services est de 12,1 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 et 2018.

**Tableau 11 - Évolution de l'ancienneté moyenne de service du personnel militaire (en années)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Armées et Services</b>							
Hommes	12,2	12,4	12,5	12,7	11,7	12,2	12,2
Femmes	10,3	10,8	11,1	11,5	11,0	11,5	11,6
Ensemble	11,9	12,1	12,3	12,5	11,6	12,1	12,1
<b>Gendarmerie</b>							
Hommes	17,1	17,3	17,1	17,1	16,6	16,3	16,2
Femmes	8,2	8,8	9,1	9,5	9,5	9,7	9,8
Ensemble	15,7	15,9	15,8	15,8	15,3	15,1	14,9

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, sans évolution majeure par rapport à l'année 2017.

**Tableau 12 - Âge moyen d'accès aux responsabilités en 2018**

	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	Âge moyen de nomination dans le 1 <sup>er</sup> grade d'officier général en 2018
Terre	36 ans 9 mois	46 ans 9 mois	53 ans
Marine	36 ans 3 mois	40 ans 3 mois	53 ans 5 mois
Air	42 ans 8 mois	47 ans 7 mois	52 ans
Gendarmerie	43 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<sup>er</sup> août 2018.

## 1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7<sup>e</sup> rapport<sup>13</sup> 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 2018, le taux de féminisation des militaires atteint 16,5 % contre 16,3 % en 2017 et 16,0 % en 2016.

Sur le seul périmètre du ministère des armées, le taux de féminisation est de 15,5 % en 2018<sup>14</sup>. Il était de 15,5 % en 2017 et de 15,2 % en 2016.

Dans la gendarmerie, le taux de féminisation s'établit en 2018 à 18,8 % contre 18,1 % en 2017 et 17,5 % en 2016.

L'analyse sur le long terme montre qu'il existe de forts contrastes suivant la force armée ou le service : depuis 2003, le taux de féminisation croît régulièrement dans la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie tandis qu'il reste globalement stable dans l'armée de terre.

Les contrastes s'observent également dans les spécialités occupées par les femmes. Les militaires féminins sont par exemple sous-représentés dans les spécialités telles que « combat de l'infanterie<sup>15</sup> » (armée de terre), « fusilier commando » (marine) et chez les officiers navigants de l'armée de l'air<sup>16</sup>. D'autres spécialités comme « gestion des ressources humaines » dans les

<sup>13</sup> HCECM, 7<sup>e</sup> rapport thématique, *Les femmes dans les forces armées françaises*, juin 2013.

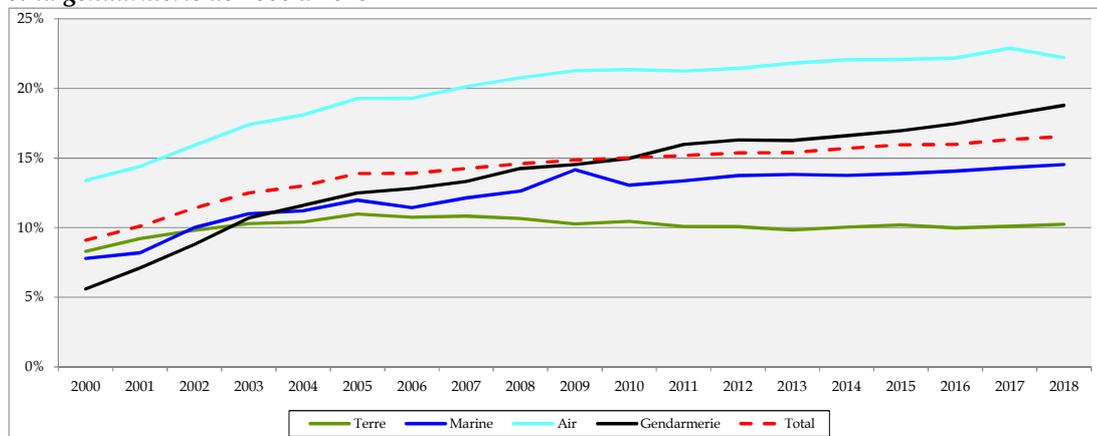
<sup>14</sup> DRH-MD, *Tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1<sup>er</sup> octobre 2018, février 2019 et bilan social 2018 pour les taux de féminisation par force armée*.

<sup>15</sup> La spécialité combat de l'infanterie de l'armée de terre comprend 0,7 % de femmes.

<sup>16</sup> 4,5 % des officiers personnel navigant sont des femmes.

armées<sup>17</sup> et « militaire infirmier technicien des hôpitaux des armées » connaissent un fort taux de féminisation.

**Graphique 6 - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie de 2000 à 2018**



Sources : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2018. Ministère de l'intérieur : DGGN.  
Champ : ensemble des femmes militaires.

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

En 2017, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 55,6 % de femmes contre 45,6 % dans le secteur privé. Ces taux atteignaient respectivement 55,3 % et 45,8 % en 2016.

**Tableau 13 - Évolution du taux de féminisation, par catégorie, dans la fonction publique et le secteur privé de 2015 à 2017 (au 31 décembre) - en %**

	Catégorie A dont A+			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
FPE	61,7 38,6	62,0 39,1	62,1 39,6	41,4	41,8	41,8	52,9	53,1	54,0	55,0	55,3	55,6
FPT	61,8 52,1	61,9 55,0	62,2 51,0	63,2	63,4	63,4	60,8	60,7	60,8	61,3	61,3	61,3
FPH	73,9 47,3	74,2 47,6	74,8 48,6	82,7	82,4	82,1	78,1	78,2	78,4	77,6	77,7	77,8
Privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,0	45,8	45,6

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.4-1, éditions 2017 et 2018, questionnaire du Haut Comité adressé à la DGAFP.  
Champ : emplois principaux, tous statuts, France entière.

## 1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS

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.

Les officiers sont majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur tandis que les sous-officiers, militaires du rang et volontaires de la gendarmerie sont bacheliers.

**Tableau 14 - Diplômes détenus par les militaires des forces armées en 2018**

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang et volontaires	Ensemble
Diplôme supérieur	63,1 %	20,1 %	5,2 %	19,4 %
Baccalauréat	29,2 %	50,5 %	44,4 %	46,1 %
CAP-BEP	5,5 %	25,0 %	35,1 %	26,5 %
Sans diplôme	2,2 %	4,4 %	15,3 %	8,0 %

Source : questionnaire du HCECM.

Champ : terre, marine, air et gendarmerie ; militaires officiers, sous-officiers ou officiers mariniers, militaires du rang ou volontaires de la gendarmerie.

<sup>17</sup> Dans la marine, par exemple, 51,3 % des officiers mariniers de la spécialité assistant de commandement, gestion des ressources humaines et comptable-logisticien (ASCOM GESTRH COMLOG) sont des femmes.

65,5 % des militaires ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 88 % des fonctionnaires et 57 % des salariés du secteur privé. Parmi les militaires du rang, plus de 44 % ont un diplôme du niveau du baccalauréat : cette situation illustre, notamment, l'ampleur de la promotion interne au sein des forces armées (cf. partie 3).

**Tableau 15 - Diplômes détenus par les agents de la fonction publique de l'État et les salariés du secteur privé en 2018**

	Agent de la fonction publique de l'État	Salarié du secteur privé
Diplôme supérieur	73 %	38 %
Baccalauréat	15 %	19 %
Inférieur au baccalauréat	11 %	33 %
Sans diplôme	1 %	11 %

Source : INSEE, Enquête Emploi 2018, traitement DGAFP.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

## 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*<sup>18</sup>. »

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).

Fin 2018, la garde nationale est composée de 75 917 réservistes, soit 3 410 réservistes de plus qu'en 2017. Ces réservistes relèvent :

- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées dépendant du ministre des armées et regroupant 38 529 réservistes (contre 36 312 en 2017) ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale qui regroupe 30 288 militaires (29 847 en 2017) ;
- de la réserve civile de la police nationale composée de 7 100 agents (6 348 en 2017).

La garde nationale ne regroupe qu'une partie de la réserve militaire. Cette dernière comporte également la réserve de disponibilité encore appelée réserve de 2<sup>e</sup> niveau (voir § 2.2) et la réserve citoyenne de défense et de sécurité<sup>19</sup>, dont la mission est, notamment, de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil. Les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont 5 544, dont 1 372 auprès de la gendarmerie, chiffres en légère augmentation (+ 314) par rapport à 2017. Ils ne sont pas soumis au statut général des militaires et interviennent en qualité de bénévoles du service public.

<sup>18</sup> Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.

<sup>19</sup> Nouvelle appellation de la réserve citoyenne, utilisée depuis 2016, pour éviter toute confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale.

**Illustration 1 - Composition des effectifs de la garde nationale et des réserves en 2018**

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

Champ : ministère des armées : terre, marine, air, DGA, SCA, SSA, SEA, SID.

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

Afin d'administrer, attirer et fidéliser les volontaires de la garde nationale, notamment des jeunes de moins de 30 ans<sup>20</sup>, plusieurs dispositifs ont été mis en place en début d'année 2017<sup>21</sup>.

Malgré la hausse des effectifs, l'objectif assigné n'est pas atteint en dépit des nombreuses mesures incitatives dont les dernières, prévues par la loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025, sont entrées en vigueur le 15 juillet 2018<sup>22</sup>. Il s'agit :

- d'une autorisation d'absence pour le salarié réserviste portée à 8 jours au lieu de 5 avec toutefois une dérogation pour les entreprises de moins de 250 salariés (modification de l'article L3142-89 du code du travail) ;
- d'un don de jours de repos au bénéfice du salarié réserviste opérationnel pour lui permettre d'effectuer une période de réserve. Le don est anonyme et sans contrepartie (création de l'article L3142-94-1 du code du travail) ;
- de l'augmentation du nombre de jours de réserve par année civile ;
- de l'augmentation de la limite d'âge de 10 ans pour les réservistes spécialistes ;
- d'une meilleure couverture sociale.

## 2.2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

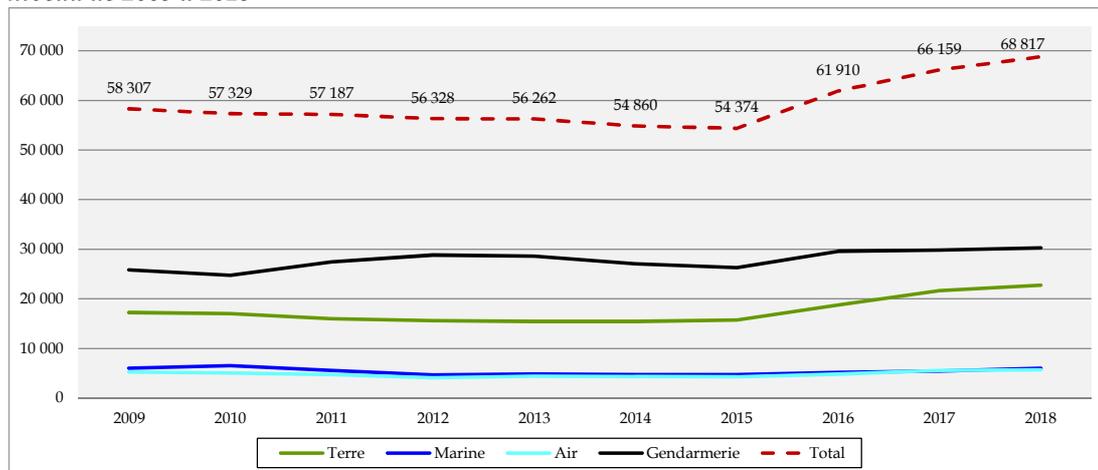
La réserve opérationnelle est constituée de la réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi, regroupant des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), et de la réserve opérationnelle de deuxième niveau ou de disponibilité qui se compose d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service (62 402 appartiennent au ministère des armées et 27 886 sont d'anciens gendarmes, soit 90 288 anciens militaires relevant en 2018 de la réserve opérationnelle de deuxième niveau).

<sup>20</sup> En 2018, 35 % des réservistes opérationnels de la garde nationale ont moins de 30 ans, 21,3 % sont étudiants.

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

<sup>22</sup> Loi n° 2018-607 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018.

**Graphique 7 - Évolution, par force armée, des effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau de 2009 à 2018**



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. Ils se sont poursuivis avec succès entre 2017 et 2018 (+ 2 658).

En 2018, la réserve opérationnelle de premier niveau regroupe 68 817 réservistes, dont 20,6 % de femmes, qui servent au profit des armées (34 428), des services (4 101) et de la gendarmerie (30 288). Ils étaient 54 374 en 2015, 61 910 en 2016 et 66 159 en 2017.

En 2018, la garde nationale est forte de 75 917 réservistes dont 68 817 sont militaires et 7 100 sont réservistes civils de la police nationale. Elle comprenait 72 507 réservistes militaires et agents civils en 2017.

**Tableau 16 - Évolution des effectifs militaires dans la réserve opérationnelle, par catégorie**

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA	SID	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
	2018	4 642	1 700	1 387	1 917	1 582	47	78	533	131	12 017
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
	2018	6 098	2 801	2 195	13 930	1 461	62	-	-	93	26 640

Source : CSRM.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées et services.

**Tableau 16 (suite) - Évolution des effectifs militaires dans la réserve opérationnelle, par catégorie**

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA	SID	Total
Militaires du rang ou volontaires de la gend.	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
	2018	11 988	1 502	2 115	14 441	31	77	-	-	6	30 160

Source : CSRM.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées et services.

La limite de durée des périodes d'activité effectuées au titre d'un ESR est passée à 60 jours par année civile en 2018<sup>23</sup>. 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 2018, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 30,9 journées d'activité (33,9 en 2017 ; 29,3 en 2016) : l'activité des réservistes opérationnels reste à un haut niveau, le repli constaté en moyenne par rapport à 2017 cachant une augmentation continue de l'activité dans les armées et les services interarmées.

Les officiers et les sous-officiers de la réserve opérationnelle de l'armée de terre approchent les 50 journées d'activité annuelle tandis que les officiers du service des essences des armées ont réalisé en moyenne, en 2018, près de 61 jours d'activité.

Seule la gendarmerie enregistre une baisse globale de ses taux moyens d'activité pour toutes les catégories de personnel. Les volontaires ont réalisé par exemple une moyenne de 19 journées d'activité en 2018.

**Tableau 17 - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels (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
	2018	49,3	32,9	43,3	21,7	20,3	60,8	18,9	32,9
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	-	-
	2018	52,0	42,6	46,5	28,2	27,2	33,0	-	-
Militaires du rang ou volontaires (gendarmerie)	2012	17,5	19,0	11,9	15,1	6,9	12,0	-	-
	2013	18,5	21,1	14,8	14,4	10,4	9,2	-	-
	2014	17,6	17,9	20,0	15,5	6,9	20,1	-	-
	2015	24,0	20,0	13,0	17,1	7,2	14,0	-	-
	2016	28,0	21,0	21,4	19,8	12,0	12,0	-	-
	2017	29,0	27,0	27,0	27,0	16,0	9,0	-	-
	2018	28,0	26,7	27,9	19,3	5,0	21,0	-	-

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, exceptées les alertes « guépard » et les reprises d'activité.

<sup>23</sup> Article 16 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 codifié à l'article L4221-6 du code de la défense.

### 3 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

Comme le Haut Comité l’a exposé dans son 11<sup>e</sup> rapport thématique<sup>24</sup>, la façon dont les forces armées sont perçues dans l’opinion n’est pas sans conséquence sur leur attractivité. 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.

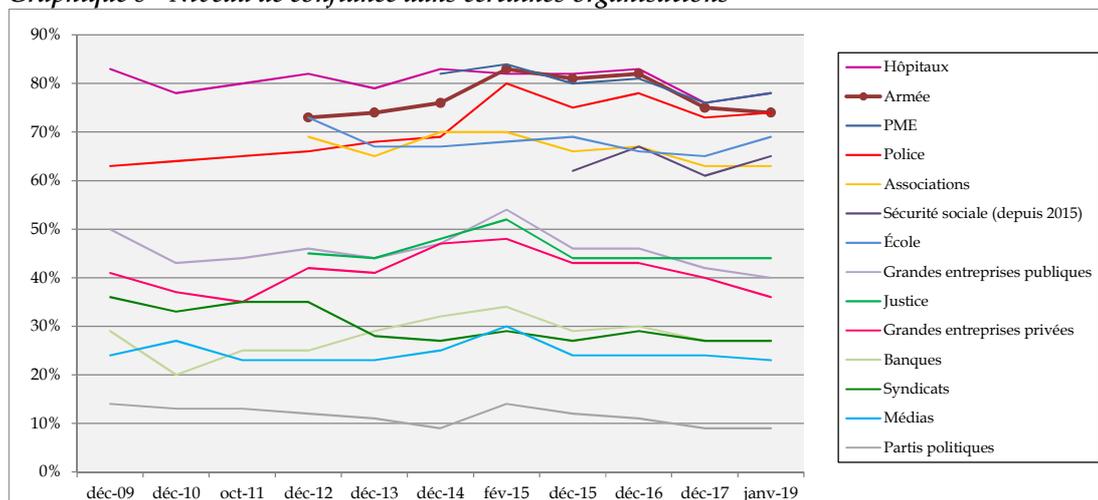
Le baromètre externe DICO-D-BVA de mai 2018 présente un niveau très élevé, bien qu’en très léger repli, de la perception positive<sup>25</sup> des forces armées par les Français. Il est de 96 % pour l’armée de l’air (97 % en 2017), 94 % pour la marine (96 % en 2017) et 91 % pour l’armée de terre (93 % en 2017).

Le sondage Ifop/Essor sur l’image de la gendarmerie et de la police n’a pas été réalisé depuis 2016.

De son côté, le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF)<sup>26</sup> de janvier 2019 montre que les forces armées bénéficient d’un niveau élevé de confiance auprès des Français (74 % de « très confiance » et « confiance ») malgré une légère érosion depuis 2016.

Les forces de sécurité (armées et police) jouissent d’un haut niveau de confiance derrière les hôpitaux et les petites et moyennes entreprises (PME).

**Graphique 8 - Niveau de confiance dans certaines organisations**



Source : CEVIPOF, vagues successives.

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 ».

### 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 2018, au terme de cette étape du parcours citoyen, 189 516 jeunes sur les 770 245 qui y ont participé, soit 25 %, ont désiré recevoir davantage d’informations sur les carrières de la défense.

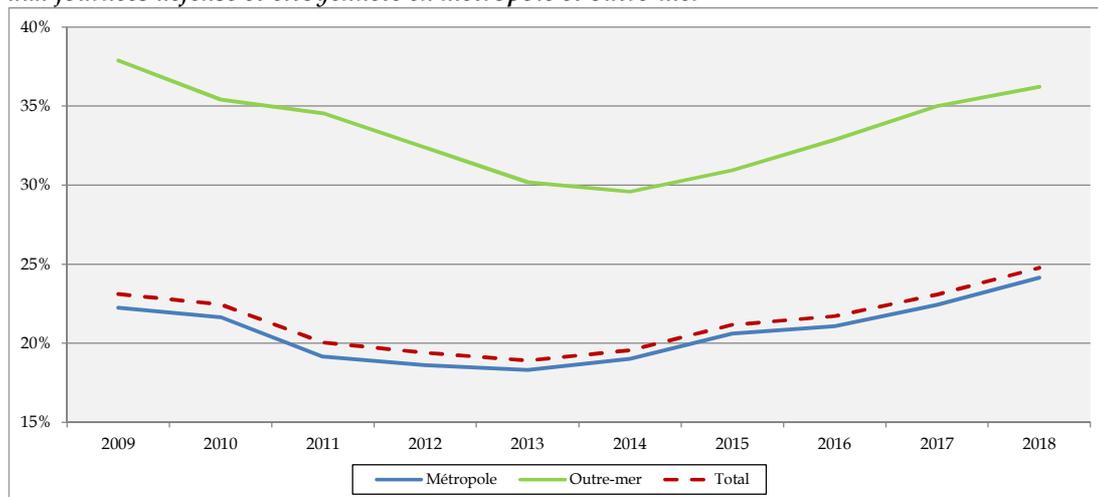
Si de 2007 à 2013, il avait été constaté une baisse continue de l’intérêt des jeunes Français pour les métiers de la défense, il remonte sensiblement depuis la mise en place de la JDC rénovée en 2014 et les attentats de 2015.

<sup>24</sup> HCECM, 11<sup>e</sup> rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 29 et s.

<sup>25</sup> Les chiffres dressent le bilan des opinions hors « ne se prononce pas ».

<sup>26</sup> Le centre de recherche politique de Sciences Po, connu sous son ancien nom « CEVIPOF » est une unité de recherche qui publie depuis 2009 le baromètre de la confiance politique.

**Graphique 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 2018, 25 % 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 en avril 2019<sup>27</sup>.

91 % des 15-29 ans interrogés disent avoir une bonne image de l'armée française et 51 % déclarent qu'ils pourraient envisager de s'engager dans les armées (dont 14 % de façon certaine, soit 5 points de plus que l'année précédente).

## 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 secrétaire 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 temps<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Note n° 1019012051/ARM/DICOd/STRAT/AO du 18 avril 2019 relative au baromètre « les jeunes et la Défense ».

<sup>28</sup> 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.

**Tableau 18 - Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2018, 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		Officiers Équipages	Officiers MdR			
	Adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance	Tous		MdR			
	Responsabilités	Officiers Sous-off	Off-Mar. Équipages				
	Intérêt du travail			Officiers Sous-off			
	Utilité du travail			Sous-off			
	Moyens humains				Officiers Sous-off		Officiers Sous-off
	Moyens matériels					Équipages	
Conditions de vie	Affectation géographique		Off-Mar. Équipages				
	Logement				Tous	Tous	Tous
	Hébergement				Officiers	Tous	MdR
	Rémunération				Sous-off MdR	Off-Mar.	
	Conciliation vie privée / prof.				MdR		
	Soutien social						Officiers
Parcours pro.	Notation	MdR					
	Progression professionnelle					Officiers	
	Possibilité de reconversion						Sous-off MdR

Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2018.

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

Pour le deuxième semestre 2018, tout comme les années précédentes, ce sont les aspects liés aux « conditions de travail<sup>29</sup> » qui donnent le plus satisfaction, ainsi que l'affectation géographique (domaine « conditions de vie ») et la notation (domaine « parcours professionnels »).

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

En revanche, le logement et l'hébergement sont toujours sources d'insatisfaction. Le manque de moyens humains, le soutien social ainsi que les questions liées aux parcours professionnels influent aussi négativement sur le moral des militaires, en 2018, en particulier parmi les officiers et les sous-officiers.

Entre 2017 et 2018, l'insatisfaction quant aux moyens matériels s'atténue pour les officiers mariniers et les sous-officiers de l'armée de l'air tandis qu'elle fait son apparition dans d'autres domaines comme la rémunération (officiers-mariniers), les possibilités de reconversion (sous-officiers de l'armée de l'air) ou les moyens humains et le soutien social (officiers de l'armée de l'air).

<sup>29</sup> Les conditions de travail regroupent les items : moyens matériels, conditions de travail, moyens humains, charge de travail, disponibilité, utilité du travail, responsabilités, intérêt du travail, adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance, cohésion, relations avec vos supérieurs, relations avec vos subordonnés, reconnaissance.

## PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

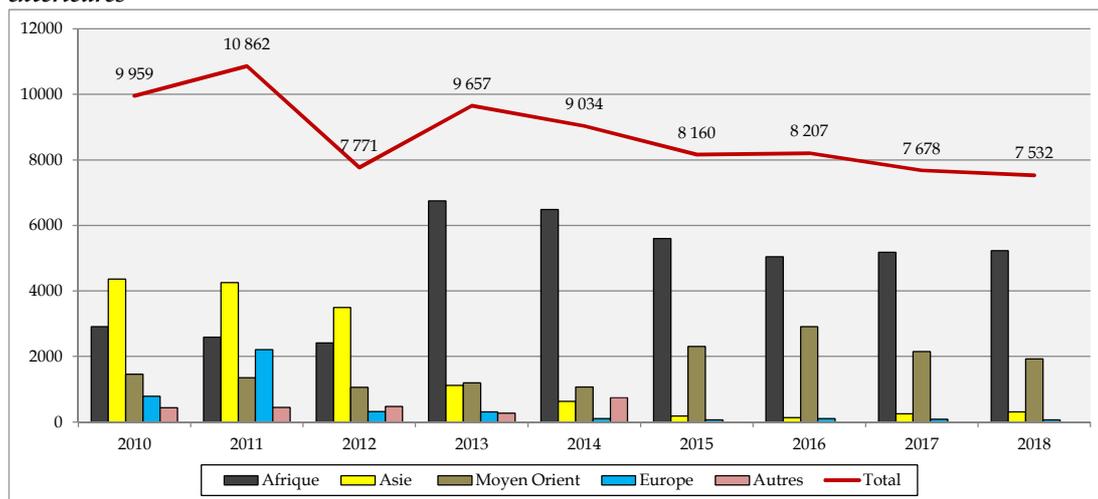
### I ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

#### 1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Le nombre de militaires 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 2018, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 7 532 militaires, soit une diminution de 1,9 % par rapport à 2017. 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 opérations extérieures (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.

Si les effectifs moyens instantanés déployés en OPEX se sont très légèrement infléchis en 2018, ceux stationnés hors du territoire métropolitain hors OPEX ont significativement progressé en raison de l'augmentation des effectifs moyens des forces de présence.

Dans la gendarmerie, 87 militaires (36 officiers et 51 sous-officiers) ont été présents, en moyenne sur l'année, sur des théâtres d'opérations extérieures, notamment au sein des détachements prévôtaux.

**Tableau 19 - Personnel des armées déployé en OPEX et stationné hors du territoire métropolitain**

	Effectifs moyens mensuels instantanés en OPEX	% des effectifs militaires en OPEX	Effectifs moyens mensuels instantanés stationnés hors du territoire métropolitain, hors OPEX, hors SMA	% des effectifs militaires hors du territoire métropolitain
2010	9 959	4,3 %	14 702	6,4 %
2011	10 862	4,9 %	13 244	5,9 %
2012	7 771	3,6 %	11 834	5,9 %
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 %	10 929	5,4 %
2018	7 532	3,7 %	13 064	6,5 %

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 se stabilise en 2018 à 8 % des effectifs, après une hausse quasi continue depuis 2009.

**Tableau 20 - Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2009 à 2018**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
5,7 %	6,0 %	6,8 %	6,7 %	7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %	8,0 %

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<sup>er</sup> 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'opération, et cela tous les deux ans. Des disparités existent cependant selon la spécialité des unités élémentaires (compagnies ou escadrons).

En 2018, près de 35 % des unités élémentaires de l'infanterie ont été projetées contre 21 % de celles de l'arme blindée et cavalerie et 19 % de celles du génie.

Sur deux ans, 60 % des unités élémentaires de l'infanterie, 75 % des unités de l'arme blindée et cavalerie et 94 % des unités du génie 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.

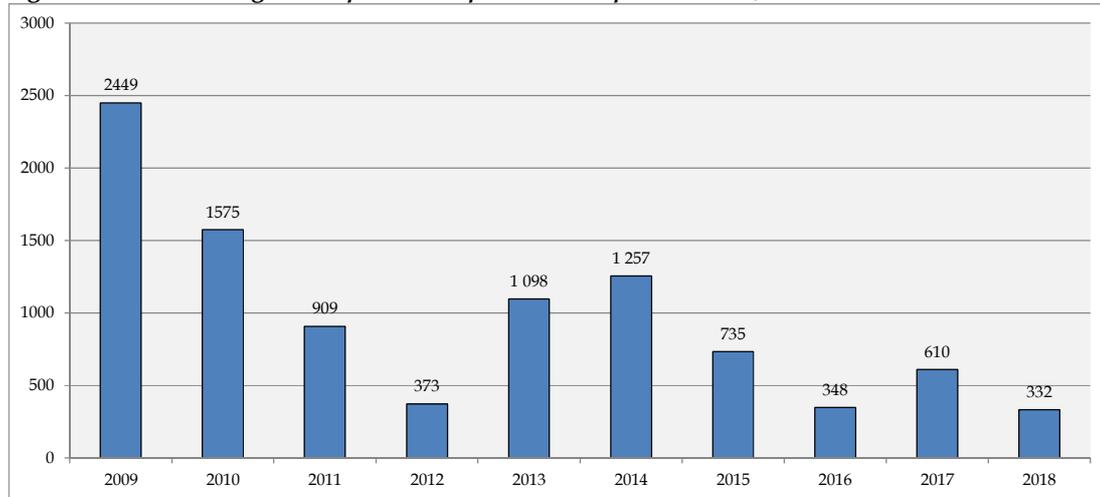
Le principe général est de garantir au personnel de retour de projection extérieure une présence en France d'une durée au moins équivalente à deux fois celle de son absence. Des impératifs opérationnels peuvent toutefois conduire à une projection anticipée.

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.

332 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2018, effectif en diminution de près de 46 % par rapport à 2017 (610). Les militaires de l'armée de terre sont projetés<sup>30</sup>, en moyenne, tous les 2 ans et 11 mois.

<sup>30</sup> Seules les missions ou opérations extérieures de plus de 3 mois sont prises en compte.

**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 2018**



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 de santé des armées<sup>31</sup> (SSA) déploie en opérations des modules appelés à soutenir au combat les militaires engagés. Le SSA projette ainsi sur les différents théâtres ouverts et sur des bâtiments de la marine :

- des postes de secours regroupant un médecin, des infirmiers et des auxiliaires sanitaires, animés par du personnel médical relevant de la médecine des forces provenant, dans leur très grande majorité, des antennes médicales implantées au sein des unités de combat. Les militaires projetés dans ce cadre le sont en général pour une durée de 4 mois. Sur les bâtiments de la marine, ils sont armés par le personnel médical affecté à bord ;
- des équipes chirurgicales légères composées de chirurgiens, d'anesthésistes et d'infirmiers issus de la médecine hospitalière. Le groupe aéronaval et les porte-hélicoptères amphibies en sont dotés selon leur mission. Les militaires de la médecine hospitalière sont en général déployés pour une période de 2 mois ;

Fin 2018, le SSA assurait le déploiement en opérations et à l'étranger de :

- 47 équipes de soins primaires ;
- 10 équipes d'évacuation médicale par hélicoptère ou par avion ;
- 6 équipes chirurgicales ;
- 2 unités de distribution en produits de santé ;
- 23 équipes médicales embarquées sur des bâtiments de la marine.

<sup>31</sup> HCECM, 13<sup>e</sup> rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, pp. 38 et 39.

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.

### 1.3 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES

Le Haut Comité a consacré son 10<sup>e</sup> rapport<sup>32</sup> 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 2018, outre les 4 649 militaires déployés en moyenne quotidiennement dans le cadre de l'opération Sentinelle<sup>33</sup>, 1 936 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 3 008 en 2017 et 3 167 en 2016.

Si la marine a cessé de participer aux renforts l'opération Sentinelle en avril 2018, 2 147 marins ont été engagés dans d'autres missions de protection du territoire national.

3 917 gendarmes ont été engagés en 2018 aussi bien dans des missions de protection spécifiques<sup>34</sup> conduites par la gendarmerie (3 255) que dans des missions communes aux armées et aux services (662 gendarmes). Ils étaient 4 842 en 2017, 5 352 en 2016 et 4 241 en 2015.

**Tableau 21 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection<sup>35</sup>, en hommes/jour**

	Vigipirate <sup>(1)</sup> Sentinelle	Sauvegarde Maritime <sup>(2)</sup>	Sûreté aérienne <sup>(3)</sup>	Harpie <sup>(4)</sup>	Titan <sup>(5)</sup>	SAR <sup>(6)</sup>	Héphaïstos <sup>(7)</sup>	Chaîne OTIAD <sup>(8)</sup>	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 <sup>(9)</sup>	10 973
2017	7 001	1 689	438	375	47	23	11	250	175	10 009
2018	4 649	662	458	434	79	33	10	250	10	6 585

Source : EMA/CPCO.

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

(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.

<sup>32</sup> HCECM, 10<sup>e</sup> rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016.

<sup>33</sup> La charge de l'opération Sentinelle est assurée presque exclusivement par l'armée de terre.

<sup>34</sup> 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.

<sup>35</sup> Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10<sup>e</sup> rapport du HCECM, mai 2016, pp. 25 et s.

**Tableau 22 – Effectifs moyens de la gendarmerie engagés dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées<sup>(\*)</sup>, en hommes/jour**

	Vigipirate	Sauvegarde maritime	Harpie	Titan	Total
2013	509,2	320	304	76	<b>1 209</b>
2014	410,4	320	304	76	<b>1 110</b>
2015	761,8	320	304	76	<b>1 462</b>
2016	1 424	320	304	76	<b>2 124</b>
2017	761	293	304	76	<b>1 434</b>
2018	56	288	228	90	<b>662</b>

Source : DGGN.

Champ : militaires d'active.

(\*) 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.

**Tableau 23 – Effectifs moyens de la gendarmerie mobile engagés dans les missions de protection spécifiques, en hommes/jour**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Officier	94	109	110	124	144	129
Sous-officier	2 173	2 592	2 596	3 029	3 168	3 041
Volontaire	61	73	73	75	96	85
<b>Total</b>	<b>2 327</b>	<b>2 775</b>	<b>2 779</b>	<b>3 228</b>	<b>3 408</b>	<b>3 255</b>

Source : DGGN.

Champ : militaires d'active.

#### 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 se traduit par des absences prolongées qui pèsent aussi sur la vie personnelle des militaires.

En 2018, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 81 journées de préparation opérationnelle (JPO)<sup>36</sup>, contre 72 en 2016 et 2017.

En 2018, la durée moyenne d'engagement des militaires de la FOT en missions intérieures (MISSINT), en opérations extérieures (OPEX) ou en missions de courte durée (MCD) s'est infléchie à 68 jours contre 74 jours en 2017.

En incluant les périodes de préparation opérationnelle et les jours de formation réalisés hors des unités, la durée totale moyenne d'absence des militaires de la FOT est de 137 jours en 2018, comme en 2017.

**Tableau 24 – Jours d'absence et de projection des militaires de la force opérationnelle terrestre (en jours/homme)**

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de jours moyen de projection du personnel militaire de la FOT (OPEX+OPINT+MCD/personnel militaire de la FOT)	69	89	71	74	58
Nombre de jours moyen d'absence du personnel militaire de la FOT (OPEX+OPINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de la FOT)	156	156	140	137 <sup>(*)</sup>	137

Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

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

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.

<sup>36</sup> 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).

En 2018, 44 563 (52 367 en 2017) militaires des armées, dont 34 983 terriens soit 1/3 des effectifs militaires, 5 966 marins et 3 653 aviateurs, ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors de la garnison.

16 393 militaires des armées (21 864 en 2017) ont passé plus de 150 jours en activités opérationnelles hors de leur garnison.

7 332 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2018 contre 7 348 en 2017 et 9 922 en 2016. 3 315 marins ont été déployés mensuellement en mer en 2018 contre 3 112 en 2017 et 5 025 en 2016. Ce ralentissement de l'activité opérationnelle dès 2017 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).

En 2018, le SSA a projeté<sup>37</sup> 1 846 militaires dont 433 médecins, parmi lesquels 312 médecins généralistes, 77 chirurgiens, 37 anesthésistes réanimateurs et 7 psychiatres. La durée moyenne des déploiements est de 92 jours pour les médecins des forces et de 62 jours pour les médecins hospitaliers. Les ensembles hospitaliers militaires (Percy, Bégin, Sainte-Anne et Laveran) ont assuré 66 % des projections du personnel hospitalier.

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours d'absence par escadron de gendarmerie mobile est de 175. Il était de 176 jours en 2017 et 174 jours en 2016.

## 2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES

Le Haut Comité est particulièrement attentif aux décès imputables au service ainsi qu'aux blessures physiques et psychiques de militaires. Cette thématique a fait l'objet du 13<sup>e</sup> rapport<sup>38</sup> du Haut Comité (2019).

### 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 25 - Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015(*)	2016(*)	2017(*)	2018(*)
27	37	29	25	21	22	23	34	11	24

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

Champ : militaires des forces armées.

(\*) Au 25 avril 2019, 5 dossiers de décès survenus en 2015, 19 dossiers de 2016, 17 dossiers de 2017 et 30 dossiers de 2018 sont en cours d'instruction. L'administration ne s'est pas encore prononcée sur leur imputabilité au service.

Les 132 décès survenus en opérations extérieures de 2009 à 2018 concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

<sup>37</sup> Projections en OPEX, en mission de courte durée et en mission opérationnelle.

<sup>38</sup> HCECM, 13<sup>e</sup> rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019.

**Tableau 26 – Nombre de militaires morts en opérations extérieures (OPEX)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Morts en OPEX	15	27	28	11	10	9	11	11	4	6
dont morts par armes ou engins explosifs(*)	8	14	22	11	9	4	8	8	2	2
Rappel : effectifs déployés en OPEX au 31 décembre de l'année	n.d.	9 939	10 862	7 771	9 657	9 034	8 160	8 207	7 678	7 532

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

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

(\*) Depuis 2016, la notion de « fait de guerre » présente dans les précédentes revues annuelles de la condition militaire n'est plus employée par le SSA.

En mission intérieure et en 2018, 3 militaires sont morts à l'occasion d'opérations. 4 sont morts dans les mêmes circonstances en 2017, 15 en 2016 et 8 en 2015.

## 2.2 BLESSURES PHYSIQUES

En 10 ans, 602 militaires des armées ont été blessés par armes à feu ou engins explosifs en opérations extérieures.

**Tableau 27 – Nombre de militaires blessés en OPEX par armes à feu ou engins explosifs**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
55	91	168	40	24	51	41	51	29	52

Source : service de santé des armées.

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

En 10 ans 530 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction des suites d'une agression par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires, avec en 2018 deux fois plus de blessés qu'en 2017 (98 en 2018 contre 47 en 2017).

**Tableau 28 – 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**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
68	25	40	40	21	65	38	88	47	98

Source : DGGN.

Par ailleurs, les armes par destination<sup>39</sup> comme les véhicules, sont à l'origine de nombreuses blessures. 789 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction à la suite d'une agression avec ce type d'arme en 2018. Ils étaient 421 en 2017 et 538 en 2016.

Depuis 10 ans il est constaté une montée des violences contre les gendarmes. Au total, toutes causes confondues, 2 306 gendarmes ont été blessés en 2018 (1 926 en 2017) dans l'exercice de leur fonction à la suite d'une agression, soit 20 % de plus qu'en 2017.

**Tableau 29 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leur fonction à la suite d'une agression**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 346	1 408	1 439	1 342	1 706	1 769	1 807	1 984	1 926	2 306

Source : DGGN.

Champ : blessures toutes causes.

À l'occasion de son 13<sup>e</sup> rapport thématique, le Haut Comité a constaté par ailleurs que les interventions des pompiers militaires de Paris ou de Marseille conduisaient en moyenne à plus de 300 blessés par an. D'une quarantaine de cas an jusqu'en 2017, le nombre de blessés par agression est passé à 90 cas en 2018.

<sup>39</sup> Article 132-75 du code pénal : « 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 ».

### 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 2018, le service de santé des armées a relevé 199 nouveaux cas de militaires atteints de troubles psychiques en lien avec un événement traumatisant.

**Tableau 30 – Nombre de cas de troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant au sein des forces armées et services déclarés pour la première fois (depuis 2016) et nombre de primo prises en charge (2009-2015)**

	Terre	Marine	Air	Gend.	Services communs	Total
2009	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	55
2010	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	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	153	4	13	20	12	202 <sup>(1)</sup>
2018	147	9	13	18	10	199 <sup>(2)</sup>

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 ».

(1) Consolidation des données publiées en 2018.

(2) La force armée ou le service n'est pas répertorié pour deux de ces cas.

La prise en charge des cas de stress post-traumatique s'est améliorée grâce à la mise en œuvre par le service de santé des armées de plans d'action<sup>40</sup> comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ».

En 2018, « Écoute défense » a recueilli 125 % d'appels en plus qu'en 2015 soit un total de 651 appels dont 222 concernaient des ESPT (175 en 2017, 149 en 2016, 79 en 2015).

**Tableau 31 – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité ou de proches, en 2018**

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEA, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de... <sup>(3)</sup>	Total
<b>Militaires en activité</b>	165	22	21	12	13	53	199	485
dont appels avec souffrance psy	154	22	20	11	11	43	183	446
dont HDV <sup>(1)</sup>	44	16	9	7	7	4	20	107
dont ESPT <sup>(2)</sup>	30	1	5	2	0	15	55	108
Rappel 2017	232	14	20	9	6	52	85	418
Rappel 2016	164	20	20	12	11	77	15	319
Rappel 2015	133	19	17	11	11	24	n.d.	215

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2018.

(1) HDV : Harcèlement, discriminations, violences.

(2) ESPT : 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.

<sup>40</sup> Plan d'action 2011-2013 Troubles psychiques post-traumatiques dans les armées, plan d'action 2013-2015 Troubles psychiques post-traumatiques dans les forces armées : lutte contre le stress opérationnel et le stress post-traumatique et plan d'action 2015-2018 Prise en charge et suivi du blessé psychique dans les forces armées.

**Tableau 31 bis – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » d'anciens militaires ou de proches, en 2018**

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEA, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de... <sup>(3)</sup>	Total
<b>Anciens militaires</b>	59	1	8	2	0	30	66	<b>166</b>
dont appels avec souffrance psy	56	1	8	1	0	26	62	<b>154</b>
dont HDV <sup>(1)</sup>	0	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
dont ESPT <sup>(2)</sup>	37	1	4	0	0	21	51	<b>114</b>
Rappel 2017	61	6	2	0	0	23	47	<b>139</b>
Rappel 2016	74	2	10	2	1	22	1	<b>112</b>
Rappel 2015	19	0	0	0	1	3	n.d.	<b>23</b>

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2018.

(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.

(2) ESPT : état de stress post-traumatique.

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

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

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

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

### 3 RECONNAISSANCE DE LA NATION

Leurs activités, au premier rang desquelles les actions opérationnelles, permettent aux militaires de se voir décerner des récompenses, décorations, titres 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.

La pose de la première pierre du monument aux morts en OPEX, situé dans le 15<sup>e</sup> arrondissement de Paris, dans un espace du parc André Citroën, a été réalisée en 2017<sup>41</sup>. Le monument a été inauguré le 11 novembre 2019 par le Président de la République.

#### 3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE

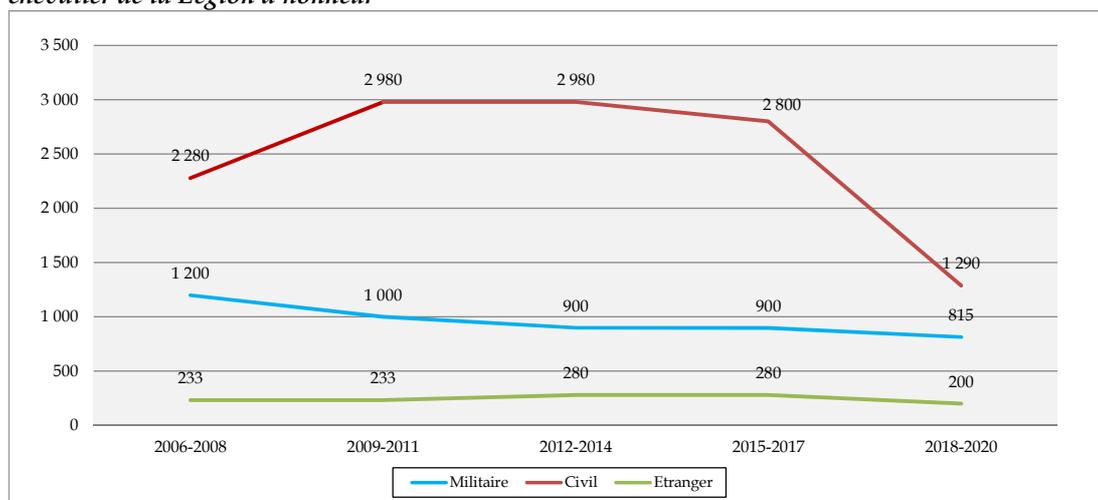
Les contingents de Croix de la Légion d'honneur, de Croix de l'ordre national du Mérite et de Médailles militaires sont fixés par la grande chancellerie de la Légion d'honneur pour trois ans.

D'une manière générale, les contingents de Croix de chevalier pour le personnel militaire décroissent depuis 2006 dans des proportions 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 forte décroissance depuis 2015, rendant plus sélective l'entrée dans l'ordre.

Le contingent de Médailles militaires est fixé pour la période 2018-2020 à 3 000<sup>42</sup> dont 2 000 pour les militaires d'active. Ce contingent s'élevait en 2017<sup>43</sup> à 3 700. Il était de 3 500 en 2016 et de 3 300 en 2015.

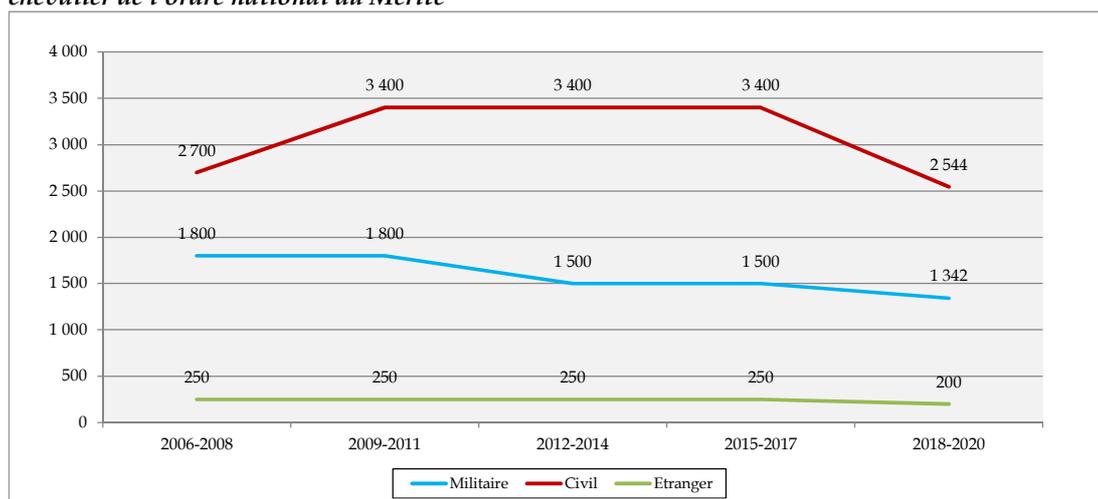
<sup>41</sup> Discours du Président de la République à l'occasion des vœux aux armées le 6 janvier 2017 : « J'ai voulu que le 23 mars prochain, une cérémonie puisse marquer le lancement d'un projet de monument des opérations extérieures. Il sera érigé à Paris en mémoire de nos 600 soldats, aviateurs et marins morts pour la France en opérations extérieures depuis 50 ans ».

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



Sources : décret n° 2018-26 du 19 janvier 2018, décret n° 2018-27 du 19 janvier 2018.  
 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**



Sources : décret n° 2018-28 du 19 janvier 2018, décret n° 2018-29 du 19 janvier 2018.  
 Champ : grade de chevalier de l’ordre national du Mérite.

### 3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX

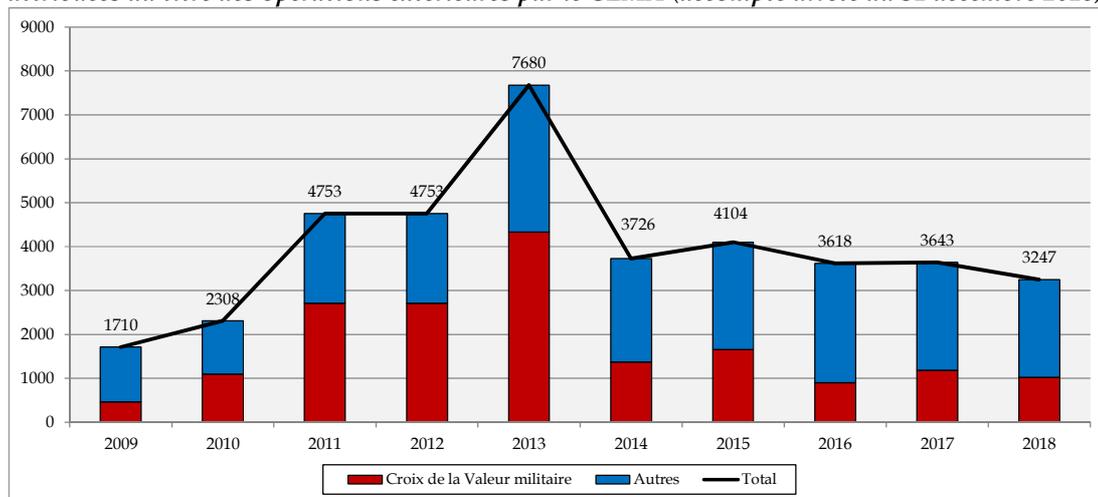
De 2011 à 2013, le nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées par le chef d’état-major des armées a crû fortement à la suite des opérations en Libye, au Sahel et en République Centrafricaine.

Le nombre de Croix de la Valeur militaire (CVM) attribuées au titre des opérations en 2018 (1 120) est sensiblement identique à celui de 2017 (1 184).

<sup>42</sup> Décret n° 2018-28 du 19 janvier 2018 fixant le contingent de Médailles militaires pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020.

<sup>43</sup> Décret n° 2015-436 du 15 avril 2015 fixant le contingent de Médailles militaires pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017.

**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 2018)**



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, 52 232 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les trois armées avec l'agrafe « Sentinelle », dont 8 048 en 2018.

Cette médaille récompense les militaires pour leur participation effective<sup>44</sup> à des opérations militaires de protection décidées par le Gouvernement et menées sur le territoire national.

**Tableau 32 - Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2018 au sein des trois armées**

	Sentinelle	Égide	Harpie	Jupiter	Trident	Total
Terre	7 643	751	1 746	60	161	10 361
Marine	25(*)	234	5	1 084	1 226	2 574
Air	380	481	90	257	895	2 103

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

(\*) La marine ne participe plus à l'opération Sentinelle.

Dans son 10<sup>e</sup> rapport, le Haut Comité avait appuyé la création d'autres agrafes récompensant les militaires impliqués dans les missions de protection permanentes du territoire national. Par arrêté du 11 juin 2019, l'agrafe « cyber » a été ouverte sur la médaille de protection du territoire.

<sup>44</sup> 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.

## 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 travail<sup>45</sup>, 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 des possibilités de dérogations<sup>46</sup> 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 exclusions<sup>47</sup> à certaines missions.

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. Si les services de l'administration ont commencé à étudier les voies et moyens permettant de répondre à cet objectif, les démarches n'ont pas encore abouti. **Le Haut Comité souligne l'importance qu'il y a à préserver la 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.).

L'annexe 3 présente des données relatives au suivi du temps de service dans les armées britannique et allemande, cette dernière appliquant les directives européennes sur le temps de travail.

### 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 des armées 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.

<sup>45</sup> Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

<sup>46</sup> Articles 17, 18 et 22 de la directive.

<sup>47</sup> Cour de justice de l'union européenne (CJUE), *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

L'organisation du temps de service, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale<sup>48</sup>, a fait l'objet en 2011 d'une instruction particulière, abrogée en 2016 et remplacée par une instruction provisoire mise en application à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016<sup>49</sup>. 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. La Cour des comptes a mesuré que « dans la gendarmerie départementale, la durée moyenne de travail a reculé de 24 minutes, soit 4,8 %. Cette baisse représente l'équivalent de 4 000 ETPT<sup>50</sup> ».

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 poursuit par ailleurs sa transformation technologique et numérique dont certains aspects contribuent à optimiser le temps de service 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 autre chiffre 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 ».

Le service de santé des armées dispose de données statistiques continues sur les astreintes effectuées par son personnel (par exemple, le nombre moyen de jours de garde ou de permanence). Pour l'année 2018, l'armée de terre, la marine et dans une moindre mesure le service des essences des armées sont également en mesure d'évaluer le nombre de jours de garde ou de permanence effectués.

<sup>48</sup> Rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère*, janvier-mars 2008.

<sup>49</sup> 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.

<sup>50</sup> Cour des comptes, référé S2018-0532 du 13 mars 2018, les rémunérations et le temps de travail dans la police et la gendarmerie nationales.

Entre 2017 et 2018, au sein du service de santé des armées, le nombre moyen de jours consacrés aux gardes<sup>51</sup> en enceinte militaire les jours ouvrables évolue à la hausse :

- les gardes médicales passent de 23,8 jours à 26,5 jours ;
- les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 31,5 jours à 32,3 jours ;
- les gardes de sécurité<sup>52</sup> passent de 10,5 jours à 11,3 jours.

Concernant les jours non ouvrables, les gardes médicales passent de 9,9 jours à 8,8 jours ; les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 3,3 jours à 1,7 jour et les gardes de sécurité passent de 8,3 jours à 7 jours.

En moyenne, en 2018, les militaires de l'armée de terre ont effectué 13 jours de garde ou de permanence en enceinte militaire, dont 4 lors de jours non ouvrables. Dans la marine, ces durées sont respectivement de 7,1 jours de garde dont 2,5 jours non-ouvrables.

Au SEA, le personnel militaire a effectué en moyenne 6,5 jours de permanence ou de garde, en enceinte militaire lors de jours ouvrables.

#### 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 encore, qu'une approche globale du volume d'heures d'activité effective empêchant toute comparaison avec les années antérieures.

En 2018, les escadrons de gendarmes mobiles ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 175 jours.

**Tableau 33 - Temps de service hebdomadaire moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2009 à 2018<sup>(\*)</sup>**

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
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			
2018	41,3		54,9			

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.

(\*) 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.

Lecture : en 2018, les gendarmes ont effectué, en moyenne dans la semaine, 41,3 heures d'activité effective auxquelles se sont ajoutées des astreintes.

<sup>51</sup> Seules sont comptabilisées, dans le SIRH, les gardes entraînant une indemnisation.

<sup>52</sup> Les gardes de sécurité sont cumulables avec d'autres gardes.

**Tableau 33 bis - Temps de service annuel moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2009 à 2018(\*)**

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
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			
2018	1 701		2 262			

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.

(\*) 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.

#### 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 l'intensité opérationnelle pesant sur la durée du temps de service, les durées des permissions n'avaient pas significativement diminué après les attentats de 2015. 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 2018 la situation s'améliore notamment dans l'armée de terre, la marine et le service de santé des armées. Cette année encore, le nombre de jours de permissions pris demeure bas pour les militaires du service des essences des armées (37 jours) et la DGA (38,7).

Le Haut Comité observe, enfin, que les gendarmes mobiles ont pris, en moyenne, 43 jours de permissions en 2018, contre 41,7 jours en 2017.

**Tableau 34 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2009 à 2018 (en nombre moyen de jours)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Terre	39,8	39,1	39,1	39	39	37,9	38	41 <sup>(2)</sup>	40 <sup>(3)</sup>	43,7 <sup>(4)</sup>
Marine	40,0 37 <sup>(1)</sup>	40,5 35 <sup>(1)</sup>	39,9 39,9 <sup>(1)</sup>	39,7 38 <sup>(1)</sup>	40,3 39,5 <sup>(1)</sup>	40 40 <sup>(1)</sup>	39 37 <sup>(1)</sup>	38,5	38	40
Air	42	n.d.	n.d.	40	40	40,8	41	41,5	41,2	41,1
Gen. Départ.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Gen. Mobile	n.d.	n.d.	39	41	43	42,5	42,5	41,2	41,7	43,0
SSA	n.d.	34	37	42	35,9	35,3	34,2	35,2	39,5	44,7
SEA	44	43,7	45	45	45	38	36	41	36	37
DGA <sup>(5)</sup>	43	39	39	38	38	38	39,7	38,9	38,7	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) 43,6 jours pour les officiers, 44,4 pour les sous-officiers et 43,1 pour les militaires du rang.

(5) Estimation sur un échantillon.

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

#### Les permissions complémentaires planifiées<sup>53</sup>

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).

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<sup>54</sup>. Depuis 2017, 12 jours de PCP font donc 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, des formations militaires de la sécurité civile et des unités de la gendarmerie), l'indemnisation couvre les 15 jours.

#### 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.

Dans ses travaux<sup>55</sup>, 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 des armées.

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 accentué depuis 2017.

Tableau 35 – Taux d'absence du service, par force armée, de 2015 à 2018

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA
2015	2,2 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %	4,2 %	n.c.	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 %
2018	2,2 %	2,6 %	1,8 %	2,2 %	5,8 %	n.c.	0,1 %

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.

<sup>53</sup> Décret n° 2002-185 du 14 février 2002, modifié, 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.

<sup>54</sup> Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.

<sup>55</sup> DGAFP, *Faits et chiffres 2018*, p. 554.

### 4.3 COMPARAISONS AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE

#### 4.3.1 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 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 2018, la durée annuelle du travail<sup>56</sup> et la durée habituelle hebdomadaire<sup>57</sup> de travail de l'ensemble des salariés à temps plein s'établissent respectivement à 1 679 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 36 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2009 et 2018 (en heures)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Durée annuelle effective	1 641	1 680	1 683	1 681	1 664	1 664	1 652	1 692	1 690	1 679(*)
Durée habituelle hebdomadaire	39,4	39,4	39,5	39,4	39,2	39,1	39,0	39,1	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.

(\*) La durée annuelle effective constatée en 2018 est en baisse de 11 heures par rapport à 2017 en raison d'un moindre nombre de jours travaillés dans l'année (214 en 2018 contre 216 en 2017).

Une comparaison globale et directe de ces durées moyennes de travail avec la durée moyenne du temps de service des militaires est, par principe, 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 (rapport de l'AFPRB) et les États-Unis.

#### 4.3.2 Absences dans les services publics et le secteur privé

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

**Tableau 37 - 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
2018	5,1 %	18,6

Source : baromètre de l'absentéisme Ayming.

Champ : tous secteurs, réalisé à partir d'un échantillon représentatif. 615 entreprises employant 2,2 millions de salariés.

Calcul : taux d'absence = (nombre de jours calendaires d'absence X 100) / nombre de jours calendaires de l'année.

L'enquête emploi de l'INSEE permet de recueillir des données sur les absences pour raisons de santé, ce qui autorise les comparaisons entre la fonction publique et le secteur privé.

En 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique (2,9 % des seuls agents de la fonction publique de l'État) ont été absents pour raison de santé au moins un jour au cours d'une semaine contre 3,8 % des salariés du secteur privé<sup>58</sup>.

<sup>56</sup> Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (source INSEE).

<sup>57</sup> 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).

<sup>58</sup> DGAFP, *Faits et chiffres 2018*, figure 8.4-1, p. 567.

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

En 2017, les agents de la fonction publique, hors enseignants, déclarent avoir pris, en moyenne, 35 jours ouvrés de congés (RTT compris) correspondant à 7,1 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 semaines<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> DGAFP, *Faits et chiffres 2018*, figure 8.3-1, p. 563.

## PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## I RECRUTEMENT

La particularité des modèles de ressources humaines des forces armées est de recruter chaque année un volume important de jeunes venant de la société civile, de les former et d'offrir à une part importante d'entre eux des opportunités de promotion interne dans d'autres catégories hiérarchiques. Le recrutement se fait ainsi directement au sein de la société civile française et également en puisant dans les viviers de militaires déjà recrutés.

En 2018, les forces armées et formations rattachées<sup>60</sup> ont engagé 28 737 recrues (- 11 % par rapport à 2017, + 11 %/2015) issues de la société civile et ont permis à 6 382 militaires d'accéder à une ascension sociale en changeant de catégorie hiérarchique (- 10 % par rapport à 2017, + 11 %/2015).

**Tableau 38 – Volumes de recrutement dans les forces armées et formations rattachées, de 2009 à 2018, en fonction de la provenance du militaire recruté**

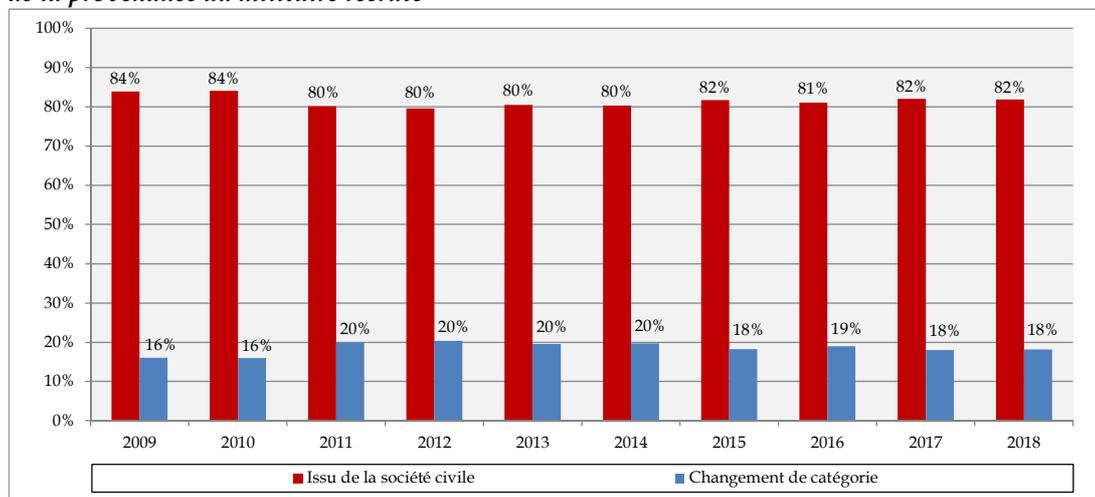
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Issu de la société civile	26 272	25 940	26 269	22 468	20 875	20 430	25 811	34 523	32 424	28 737
Changement de catégorie	5 035	4 919	6 522	5 763	5 076	5 021	5 764	8 063	7 122	6 382

Sources : ministère de la défense/des armées, 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 et 3<sup>e</sup> concours). À compter de 2017, pour l'armée de l'air, y compris le service industriel de l'aéronautique (SIAé).

Nota : pour les recrutements de sous-officiers de gendarmerie : concours d'octobre 2017 et mars 2018.

**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/des armées, 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 et 3<sup>e</sup> concours). À compter de 2017, pour l'armée de l'air, y compris SIAé.

Des données complémentaires concernant ce chapitre sont fournies en annexe 4.

Les données relatives aux recrutements dans les forces armées se rapportent à l'année 2018 alors que celles disponibles pour la fonction publique sont de l'année 2017.

<sup>60</sup> 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).

## 1.1 RECRUTEMENT EXTERNE

### Avertissement

Les données publiées dans cette édition, concernant les recrutements externes par sélection dans les armées, **ne sont pas comparables** avec celles publiées dans les éditions précédentes.

Pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, les périmètres et les champs de requête ont été redéfinis et harmonisés au sein des armées et de la gendarmerie. Des séries ont été reconstituées à partir de 2014, les systèmes d'information ne permettant pas une restitution fiable des données antérieurement à cette année. Certaines données des années 2009 à 2013 ne sont donc pas disponibles (*n.d.*) pour les armées.

Le recrutement externe s'attache à la provenance du candidat quand il concerne les volumes de militaires recrutés au sein de la société civile. 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 candidatures sélectionnées par la commission qui ont abouti à la signature d'un contrat d'engagement.

La **sélectivité aux concours** est le rapport entre le nombre de candidats qui ont composé et le nombre d'admis<sup>61</sup>.

La **sélectivité aux sélections** est le rapport entre le nombre de candidatures étudiées en commission de sélection<sup>62</sup> et le nombre de recrutés, durant une année considérée<sup>63</sup>.

#### 1.1.1 Volumes 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 postes<sup>64</sup>, notamment pour permettre la poursuite de la montée en puissance de la Force opérationnelle terrestre (FOT), des services de renseignement et de la cybergdéfense.

En 2018, la trajectoire d'effectifs définie lors du Conseil de défense du 6 avril 2016 (+ 200 ETP) est confortée pour atteindre 500 nouveaux emplois<sup>65</sup> dont 150 contribueront au renforcement de la sécurité des emprises militaires.

Parallèlement, la gendarmerie a bénéficié d'un apport de 2 317 créations nettes de postes en 2016 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

<sup>61</sup> Les nombres de candidats « ayant composé » et « admis » à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

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

<sup>63</sup> Le nombre de candidatures à des sélections différentes peuvent compter plusieurs fois la même personne. Pour les volontaires de la gendarmerie, la sélectivité est le rapport entre le nombre de prises en compte initiales de candidatures et le nombre de recrutés durant une année considérée.

<sup>64</sup> 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.

<sup>65</sup> Auxquels s'ajoutent les 18 ETP du SIAé. Sources : PLF 2018, annexes budgétaires, P212 ; <https://www.defense.gouv.fr/actualites/articles/projet-de-loi-de-finances-2018>.

création nette de 255 emplois supplémentaires dont 55 au titre de la dernière annuité du plan de lutte antiterroriste.

Le Président de la République a décidé la création de 10 000 emplois sur la période 2018-2022 pour renforcer les forces de sécurité intérieure. Dans ce cadre, la gendarmerie bénéficie sur cette période de 2 500 ETP, dont la création de 500 emplois en 2018. Le schéma d'emplois progresse de 459 postes<sup>66</sup> en 2018.

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 quinze dernières années avec le recrutement de 34 523 militaires, le volume de recrutement au sein de la société civile en 2018, dans les forces armées et formations rattachées, revient à un niveau global comparable à celui de 2008, avec le recrutement de 28 737 militaires (29 060 en 2008<sup>67</sup>), dont 5 952 femmes<sup>68</sup>.

Par rapport à 2017, le nombre de militaires recrutés dans la société civile a régressé de 11 %, avec un recul de 24 % dans la gendarmerie et de 7 % dans les armées. Les évolutions sont différenciées selon la force armée, de - 11 % pour l'armée de terre à + 6 % pour la marine<sup>69</sup> et selon la catégorie hiérarchique, de - 20 % pour les sous-officiers à + 2 % pour les officiers<sup>70</sup>.

**Tableau 39 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2018 (en effectifs physiques<sup>71</sup>)**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total/force armée
Armée de terre	460	1 416	11 162	912	<b>13 950</b> 48,5 %
Marine	156	901	1 521	607	<b>3 185</b> 11,1 %
Armée de l'air	304	1 507	1 296	162	<b>3 269</b> 11,4 %
Gendarmerie	57	2 054	(2)	5 388	<b>7 499</b> 26,1 %
Autres <sup>(1)</sup>	362	271	148	53	<b>834</b> 2,9 %
<b>Total/catégorie</b>	<b>1 339</b> 4,7 %	<b>6 149</b> 21,4 %	<b>14 127</b> 49,2 %	<b>7 122</b> 24,8 %	<b>28 737</b> 100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>					
2017	1 309	7 733	15 475	7 907	<b>32 424</b>
2016	1 159	6 491	17 323	9 550	<b>34 523</b>
2015	1 018	4 675	13 600	6 518	<b>25 811</b>
2014	723	3 590	8 997	7 120	<b>20 430</b>
2013	823	4 935	9 475	5 642	<b>20 875</b>

Sources : ministère de la défense/des armées, 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<sup>e</sup> 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 ».

<sup>66</sup> En parallèle, 33 emplois sont supprimés en administration centrale pour contribuer à l'effort global de rationalisation des effectifs ainsi que 8 emplois au profit du programme 307 « Administration territoriale » (Source : <https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/farandole/ressources/2018/pap/html/DBGPGMJPEPGM152.htm>).

<sup>67</sup> En 2008, recrutement externe de 1 071 officiers, 5 289 sous-officiers, 13 807 militaires du rang et 8 893 volontaires.

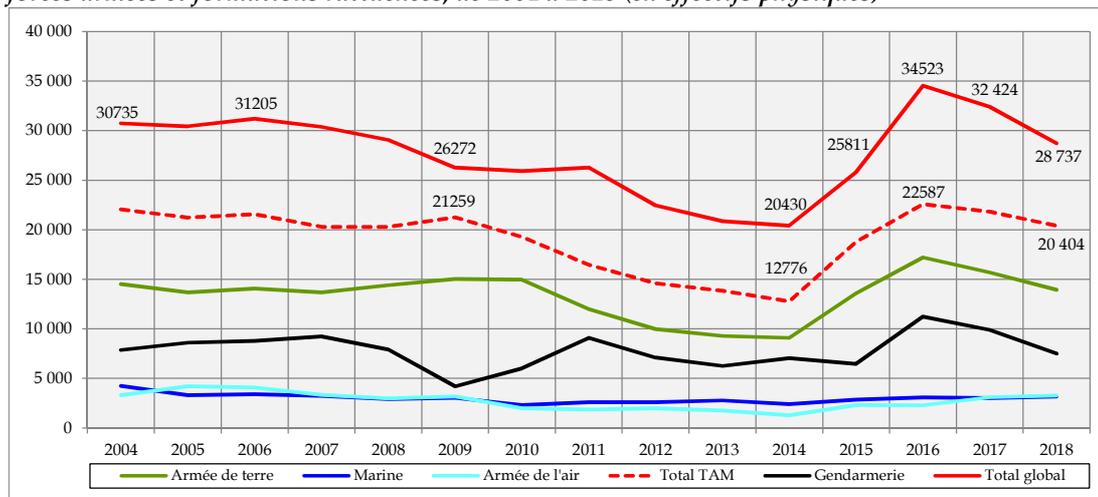
<sup>68</sup> Dont 2 571 femmes dans la gendarmerie.

<sup>69</sup> Augmentation de 5 % pour l'armée de l'air.

<sup>70</sup> Baisse de 9 % pour les militaires du rang et de 10 % pour les volontaires.

<sup>71</sup> Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient 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 2004 à 2018 (en effectifs physiques)**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité (à compter de 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<sup>e</sup> concours). Pour l'armée de l'air, y compris SIAé à compter de 2017.

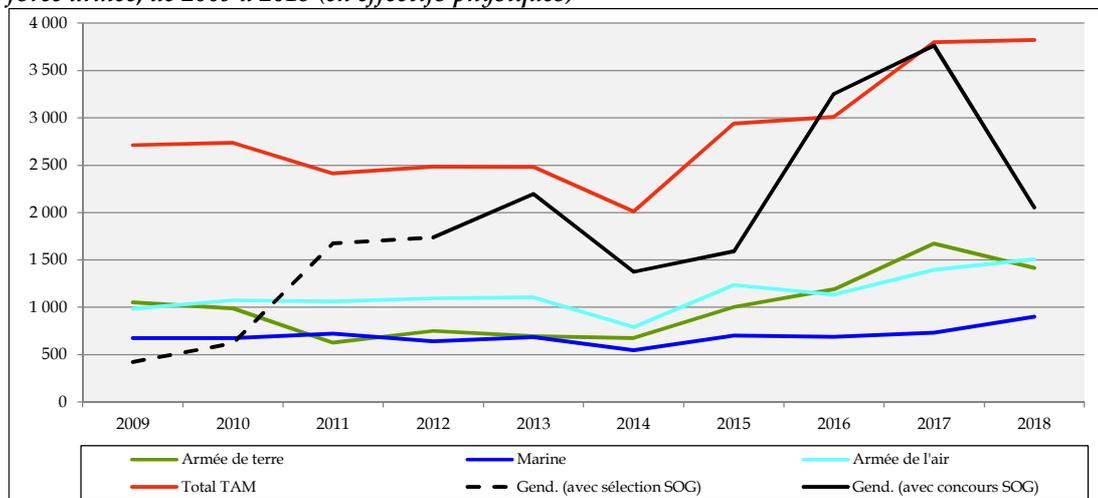
TAM : terre, air et marine. SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM sont inclus dans le total global.

Le nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, entre 2017 et 2018, évolue de façon contrastée selon la force armée. Après trois années d'augmentation marquante, notamment + 105 % entre 2015 et 2016, il diminue de 45 % dans la gendarmerie (2 054 recrutés en 2018 contre 3 763 en 2017), revenant ainsi à un niveau comparable à celui de l'année 2013 (2 196 recrutés). Cependant, en 2013 la gendarmerie recrutait au sein de la société civile 2 115 sous-officiers de gendarmerie (SOG) et 81 sous-officiers du corps de soutien technique et administratif (CSTAGN) quand en 2018 elle recrute 1 724 SOG et 330 CSTAGN.

Après deux années de hausse importante (+ 46 % entre 2014 et 2015 et + 26 % entre 2016 et 2017) le volume de recrutements directs de sous-officiers dans les armées s'est stabilisé à un très haut niveau en 2018 (hausse globale de 1 %). Les recrutements ont progressé de 23 % dans la marine et de 8 % dans l'armée de l'air, mais ont reculé de 15 % dans l'armée de terre.

Les recrutements de sous-officiers dans l'armée de terre restent toutefois supérieurs de 19 % à ceux de l'année 2016.

**Graphique 17 - Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2009 à 2018 (en effectifs physiques)**



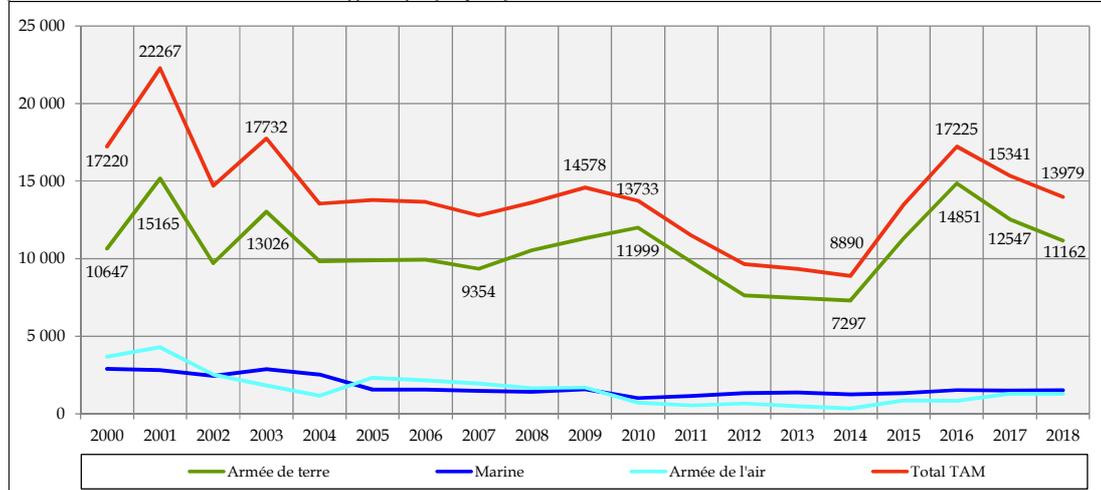
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie (y compris CSTAGN, hors passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours). Pour l'armée de l'air, y compris SIAé à compter de 2017.

TAM : terre, air et marine. Depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie (SOG) sont recrutés sur concours.

Alors que le recrutement s'est accru de 94 % entre 2014 et 2016, il est en repli de 19 % entre 2016 et 2018 (13 979 recrues) et de 9 % par rapport à 2017, pour revenir à un volume comparable à celui de l'année 2015 (13 487 recrues) ou de l'année 2010 (13 733 recrues).

**Graphique 18 - Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2000 à 2018 (en effectifs physiques)**



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air. Pour l'armée de l'air, y compris SIAé à compter de 2017.

TAM : terre, air et marine.

Les besoins de recrutement sont accentués par l'ampleur des dénonciations de contrat pendant la période probatoire, dont le taux est, par exemple en 2018, de 30,9 % pour les militaires du rang de l'armée de terre (Cf. § 6.1.1.2, page 83).

### 1.1.2 Nombre de candidats/candidatures au recrutement par voie externe

Sous la terminologie « candidats » sont regroupés les candidats ayant composé, pour les concours, et/ou les candidatures étudiées en commission, pour les sélections (Cf. définitions en début de chapitre).

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 candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie diminue de 8,8 % en 2018, avec 68 229 postulants contre 74 804 en 2017, tout en évoluant de 2 % par rapport à l'année 2014.

La contraction constatée en 2018 est plus spécifiquement due au fléchissement du nombre de candidats pour les emplois de volontaire dans la gendarmerie et de militaire du rang (baisse respective de 2 164 et de 2 916 candidats par rapport à 2017), et dans une moindre mesure pour les emplois de sous-officier dans les armées (- 1 707 candidats).

**Tableau 40 – Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2009 à 2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Officiers (grandes écoles)</b>	4 473	4 516	4 319	4 569	5 228	5 928	4 858	5 472	5 177	5 425
dont :										
- ESM de Saint-Cyr	1 443	1 386	1 356	1 707	1 572	1 766	1 663	1 647	1 579	1 802
- École navale	1 153	1 164	1 000	1 057	1 123	1 163	1 014	1 026	1 048	1 085
- École de l'air	1 306	1 275	1 398	1 403	1 988	2 541	1 767	2 393	2 178	2 162
- EOGN <sup>(1)</sup>	571	691	565	402	545	458	414	406	372	376
<b>Officiers sous contrat<sup>(2)</sup></b>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 769	2 640	2 229	2 713	2 060
<b>Sous-officiers</b>										
(des armées)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7 154	8 874	6 749	8 296	6 589
<b>Sous-officiers</b>										
(de la gendarmerie) <sup>(3)</sup>	14 339	18 674	13 984	9 722	16 452	17 053	14 784	19 623	17 914	18 531
<b>Militaires du rang</b>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	13 696	18 149	22 063	19 892	16 976
<b>Volontaires</b>										
(de la gendarmerie)	16 700	15 304	23 922	22 975	21 924	21 305	22 279	23 007	20 812	18 648
<b>Total</b>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	66 905	71 584	79 143	74 804	68 229

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, hors volontaires ; gendarmerie (hors voie de changement d'armée, hors passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les officiers sous contrat « opérations » (OSC OPS).

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

(2) Pour l'armée de l'air, les données concernant les officiers sous contrat « personnel navigant » (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 2018, toutes grandes écoles d'officiers<sup>72</sup> confondues revient globalement au niveau de 2016, après avoir régressé de 5,4 % en 2017.

Cette progression est essentiellement portée par l'évolution du nombre de candidats aux concours d'entrée à l'École spéciale militaire de Saint-Cyr : 1 802 candidats (+ 14 % par rapport à 2017), valeur la plus élevée de ces dix dernières années.

Après avoir atteint en 2017 le plus haut niveau de ces cinq dernières années (2 713 candidatures), le volume de postulants aux emplois d'officier sous contrat baisse de 24,1 % en 2018, tout en restant supérieur de 16,4 % à celui observé en 2014.

En 2017, la gendarmerie a réactivé le recrutement externe d'officier sous contrat d'encadrement dans le corps des officiers de gendarmerie et compte 126 candidatures en 2018 (- 11,9 % par rapport à 2017).

Le nombre de candidats aux emplois de sous-officier dans les armées et la gendarmerie diminue de 4,2 % en 2018 (25 210 contre 26 210 en 2017), s'établissant au niveau de la moyenne quinquennale 2014-2018. Toutefois, ce repli occulte des réalités différentes selon la force armée avec une hausse de 3,4 %<sup>73</sup> dans la gendarmerie, dont 28,4 % pour le corps de soutien technique et administratif, et une baisse de 20,6 % dans les armées.

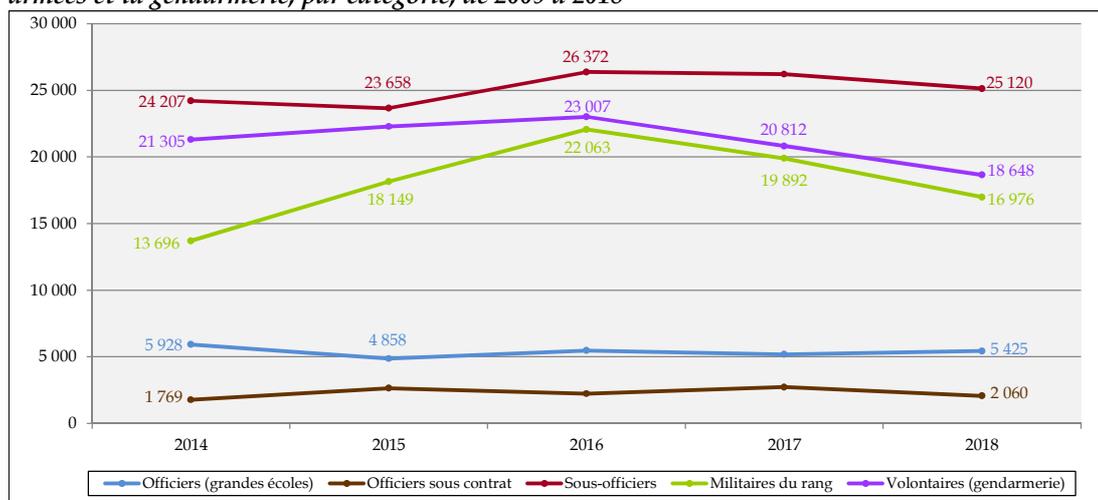
Après un afflux de candidats aux emplois de militaire du rang dans les armées en 2015 et 2016 (plus de 60 % entre 2014 et 2016), le nombre de postulants en 2018 (16 976 candidats) affiche une diminution de 14,7 % par rapport à 2017 (- 23,1 % par rapport à 2016), mais demeure supérieur de près de 25 % à celui de l'année 2014.

Après s'être établi autour d'une moyenne de 22 570 entre 2011 et 2016, le volume de candidats au recrutement de volontaire dans la gendarmerie s'infléchit en 2017 (20 812 candidats), puis en 2018 pour atteindre 18 648 candidats (- 10,4 % par rapport à 2017 et - 18,9 % par rapport à 2016).

<sup>72</sup> École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale, École de l'air et École des officiers de la gendarmerie nationale (concours universitaire).

<sup>73</sup> 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 2009 à 2018**



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

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

### 1.1.3 Sélectivité du recrutement par voie externe

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

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

L'observation des sélectivités aux recrutements fait apparaître une érosion, notamment pour les emplois d'officier sous contrat ainsi que de sous-officier et militaire du rang dans les armées.

**Tableau 41 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2009 à 2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Officiers (grandes écoles)	13,8	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0
Officiers sous contrat	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6
Sous-officiers des armées	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8
Sous-officiers de gendarmerie(*)	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0
Militaires du rang	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3
Volontaires (gendarmerie)	4,5	2,8	3,2	4,3	5,4	3,8	4,6	2,9	3,4	3,5

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

Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air, hors volontaires ; gendarmerie.

Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS.

Dans la gendarmerie : pour les sous-officiers, hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours.

(\*) 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 17 en 2018 (soit 17 candidats qui ont composé pour un admis en liste principale) et se caractérise par une hausse de 0,5 point rapport à 2017, soit +0,6 point par rapport à la moyenne de la décennie 2009-2018.

Cette évolution résulte de l'augmentation de la sélectivité aux concours d'entrée à l'école spéciale militaire (ESM) de Saint-Cyr et à l'école des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN) (respectivement +1,2 point et +0,9 point par rapport à 2017).

**Tableau 42 – Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2009 à 2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ESM de Saint-Cyr	9,8	9,8	9,8	12,4	10,5	14,1	13,3	11,8	10,7	11,9
École navale	16,5	16,4	15,2	16,3	17,5	19,1	14,9	14,7	14,2	14,1
École de l'air	18,4	20,2	20,9	20,0	29,7	41,0	28,0	35,2	31,6	31,8
EOGN(*)	15,9	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1

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

Champ : recrutement externe, hors admission sur titre, aux grandes écoles d'officier de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie.

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

En moyenne, 88 % (-5 points/2017) des candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM de Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air en 2018 avaient formulé ce choix dans leurs trois premiers vœux d'écoles et 55 % (-6 points/2017 ; +1 point/2016) de ces candidats sont issus des lycées militaires.

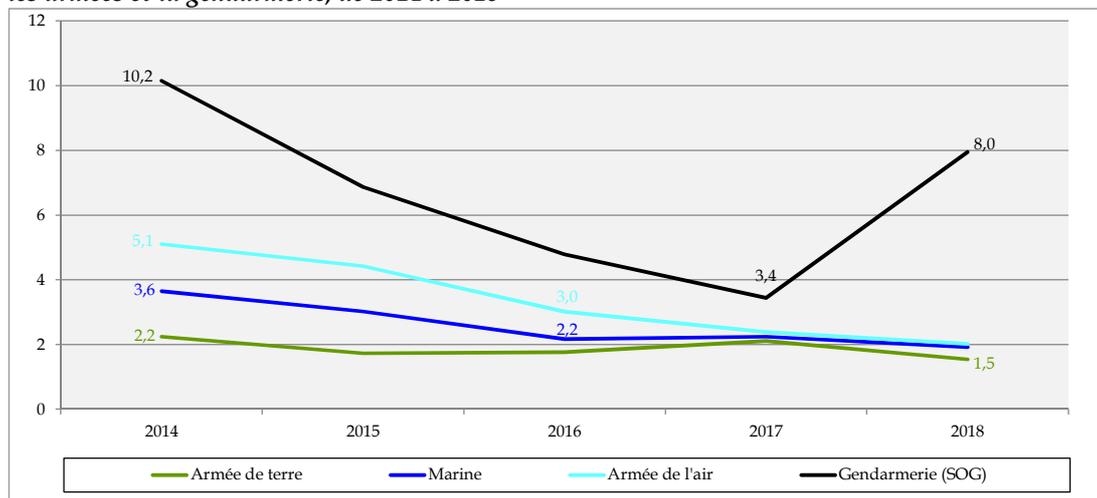
### 1.1.3.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe

En moyenne pour les trois armées, la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe décroît depuis 2015 (taux de 3,7<sup>74</sup> en 2014) pour atteindre 1,8 en 2018 (-0,4 point/2017) ; entre 2017 et 2018, le nombre de postulants décroît de près de 21 % alors que le nombre de recrutés ne diminue que de 2 %.

En revanche, le recul par rapport à 2014 (-1,9 point) résulte de l'évolution dissymétrique du nombre de candidats (-8 %) et du nombre de recrutés (+87 %).

La sélectivité du concours par voie externe pour l'emploi de sous-officier de gendarmerie connaît une forte progression entre 2017 et 2018 (+4,5 points) en raison de la réduction de plus de la moitié du volume de recrutement (-56,1 %) pour un nombre globalement équivalent de candidats (+1,4 %).

**Graphique 20 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2018**



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

Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (uniquement sous-officiers de gendarmerie (concours SOG 1)).

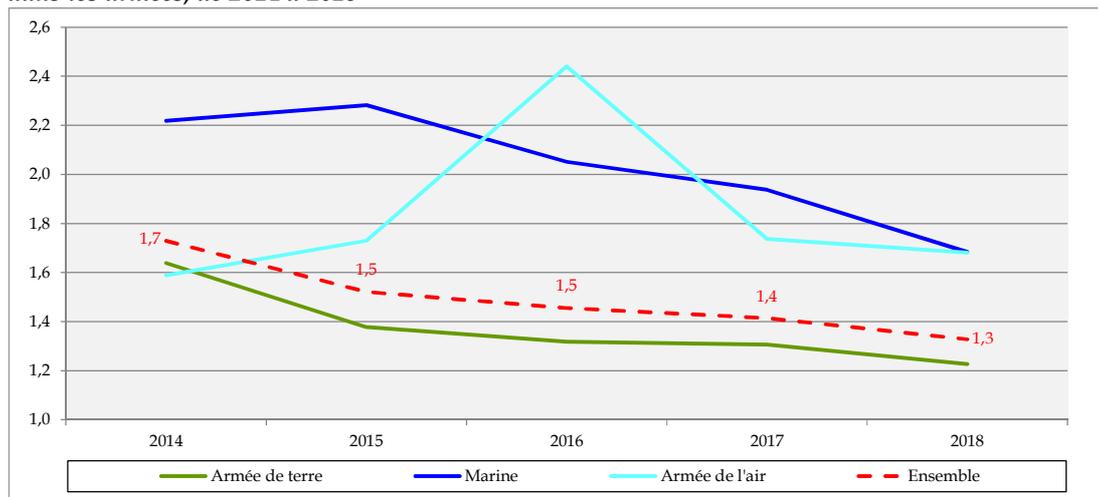
<sup>74</sup> Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.

### 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 1,3 en 2018, contre 1,5 en 2016 et 1,7 en 2014. Par rapport à 2014, le nombre de postulants au recrutement dans les armées a progressé de 24 % en 2018 alors que dans le même temps le volume de recrutés a augmenté de 61 %.

Sans atteindre encore les planchers de sélectivité constatés au début des années 2000, au cœur de la professionnalisation, mais en s'en approchant, la sélectivité des militaires du rang s'effrite de façon continue depuis 2014, sauf dans l'armée de l'air.

**Graphique 21 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, dans les armées, de 2014 à 2018**



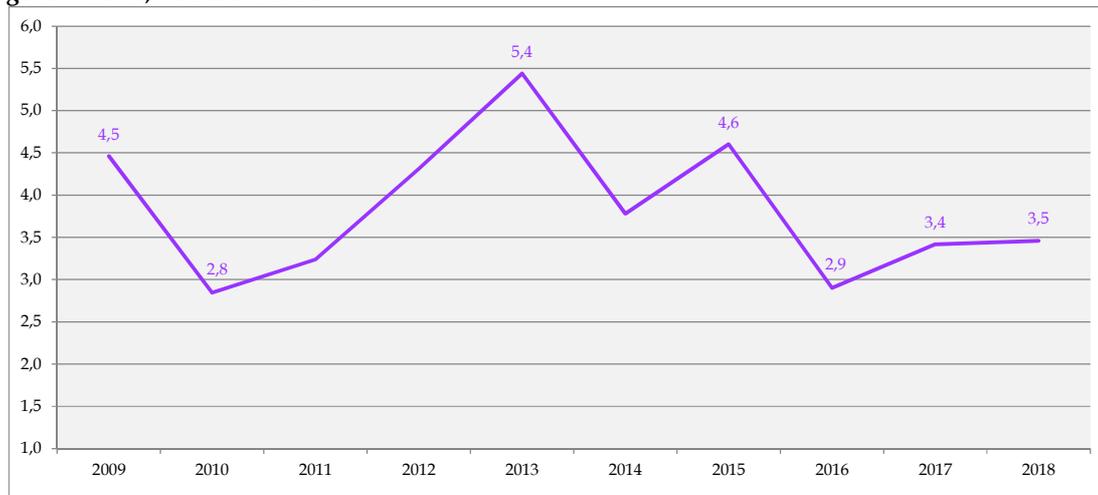
Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

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

Après être passée de 4,6 en 2015 à 2,9 en 2016, la sélectivité du recrutement des volontaires dans la gendarmerie se stabilise en 2017 (3,4) et 2018 (3,5) ; la moyenne de la décennie 2009-2018 étant de 3,8.

En 2016, le nombre de recrutés s'était accru de 64 % alors que le nombre de candidats avait augmenté d'environ 3 %.

**Graphique 22 – Évolution de la sélectivité du recrutement de volontaires par voie externe, dans la gendarmerie, de 2009 à 2018**



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

Champ : 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'État<sup>75</sup> doit être éclairée par des facteurs déterminants :

- 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 exercer<sup>76</sup> ;
- en fonction du contexte, l'ampleur des recrutements peut être très différente selon les corps mais aussi d'une année à l'autre. D'ailleurs, les armées et la gendarmerie ont élevé significativement leurs volumes de recrutement ces dernières années ;
- la sélectivité pour les recrutements, par sélection, des officiers sous contrat (hors OSC PN), des sous-officiers des armées et des militaires du rang est calculée sur la base des candidatures étudiées en commission de sélection ; c'est-à-dire que le vivier est restreint aux seuls candidats qui ont été déclarés aptes médicalement lors des tests d'évaluation.

Par exemple, selon la force armée, « entre 23 % et 28 % des candidats à l'engagement comme militaire du rang sont recalés pour inaptitude médicale, les inaptitudes définitives s'échelonnant entre 5 % et 11 %, les inaptitudes temporaires représentant le reste <sup>77</sup> ».

**Tableau 43 - 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 2009 à 2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Officiers (grandes écoles)	13,8	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0
Officiers sous contrat	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6
Fonctionnaires cat. A (hors enseignants)	18,0	19,6	21,3	23,1	23,4	21,6	23,6	20,0	19,5	n.d.
Sous-officiers	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6,5	4,6	3,7	2,9	4,1
Fonctionnaires cat. B	23,3	25,5	21,9	15,7	20,0	14,6	14,6	10,7	10,9	n.d.
Militaires du rang	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3
Fonctionnaires cat. C	17,4	13,6	17,0	20,7	22,3	15,5	14,6	13,2	8,7	n.d.

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

Champs : *militaires* : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> 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.

## 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 gendarmerie<sup>78</sup>, 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 plus de 60 % entre 2014 et 2016, le volume de militaires ayant changé de catégorie dans les forces armées et formations rattachées fléchit de 21 % entre 2016 et 2018 (6 382 en 2018 contre 8 063 en 2016), et de 10 % entre 2017 et 2018.

L'évolution par catégorie est positive pour les officiers (+ 23,3 %) et les militaires du rang (+ 26,4 %) alors qu'elle est négative pour les sous-officiers (- 19,8 %, dont - 36,9 % dans la gendarmerie).

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

<sup>76</sup> 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.

<sup>77</sup> Cf. HCECM, 13<sup>e</sup> rapport thématique « La mort, la blessure, la maladie », juillet 2019, page 50.

<sup>78</sup> Les changements de catégorie par voie de changement de force armée sont exclus du champ.

Comparé à 2017, le nombre de changements de catégorie en 2018 a reculé de 29,8 % dans la gendarmerie alors qu'il s'est accru de 3,5 % dans les armées (+ 2,7 % dans l'armée de terre, + 13,8 % dans la marine et - 16 % dans l'armée de l'air).

**Tableau 44 - Nombre de militaires ayant connu un changement de catégorie en 2018, dans les forces armées et formations rattachées (en effectifs physiques<sup>79</sup>)**

	Passage dans la catégorie			
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang (engagés)	Total/force armée
Armée de terre	304	1 625	523	<b>2 452</b> 38,4 %
Marine	176	846	321	<b>1 343</b> 21,0 %
Armée de l'air	106	298	43	<b>447</b> 7,0 %
Gendarmerie	397	1 714	(2)	<b>2 111</b> 33,1 %
Autres <sup>(1)</sup>	12	17	0	<b>29</b> 0,5 %
<b>Total/catégorie</b>	<b>995</b> 15,6 %	<b>4 500</b> 70,5 %	<b>887</b> 13,9 %	<b>6 382</b> 100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>				
2017	807	5 613	702	<b>7 122</b>
2016	728	6 503	832	<b>8 063</b>
2015	637	4 357	770	<b>5 764</b>
2014	700	3 474	847	<b>5 021</b>
2013	755	3 452	869	<b>5 076</b>

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2018, sous PME A Défense et dans la gendarmerie, hors changement de force armée.

(1) Service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA) et affaires pénales militaires (APM). Hors SCA pour lequel le passage dans la catégorie officiers concerne des militaires issus de l'armée de terre, de la marine ou de l'armée de l'air<sup>78</sup>.

Pas de changement de catégorie dans les corps militaires de la direction générale de l'armement (DGA), du service d'infrastructure de la défense (SID) et du contrôle général des armées (CGA) qui ne comportent que des officiers.

(2) Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale.

### 1.2.1 Officiers

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

Ce taux repart à la hausse dès 2016, et en 2018 près de 39 % des officiers des armées ont été recrutés en interne (+ 3 points par rapport à 2016 et + 3,8 points par rapport à 2017). Cette proportion demeure néanmoins inférieure de près de 2 points à la moyenne des dix dernières années.

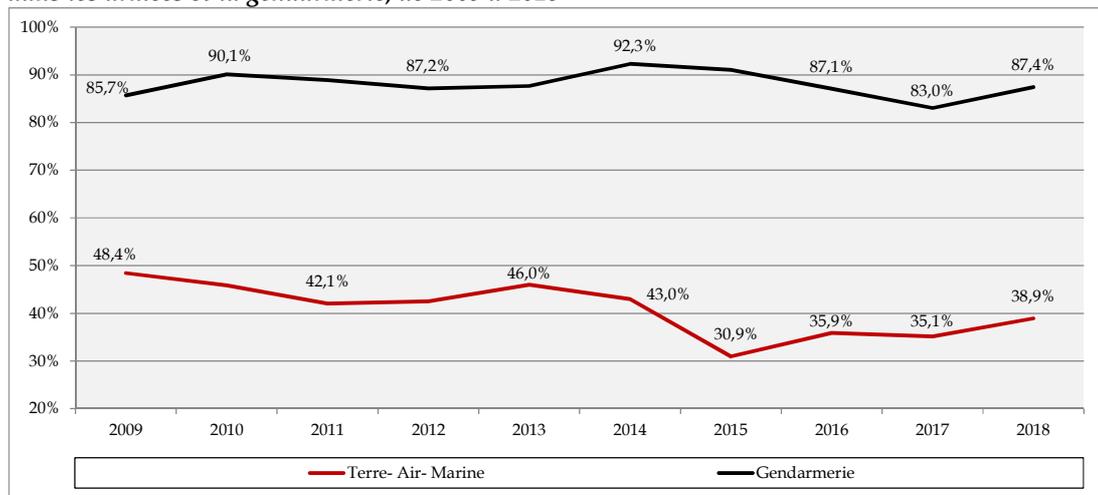
Si la part de recrutement interne d'officiers par rapport au recrutement total de cette catégorie est globalement stable dans l'armée de terre et l'armée de l'air, elle a en revanche progressé de 17 points dans la marine<sup>80</sup>, pour atteindre un taux comparable à celui de l'année 2010.

La gendarmerie connaît un recrutement interne de ses officiers plus marqué que dans les armées. En 2018, 87,4 % des officiers de la gendarmerie ont été recrutés parmi les sous-officiers et volontaires de la gendarmerie (+ 4,4 points par rapport à 2017), sachant que le volume total d'officiers recrutés en 2018 a augmenté de plus de 30 %.

<sup>79</sup> Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

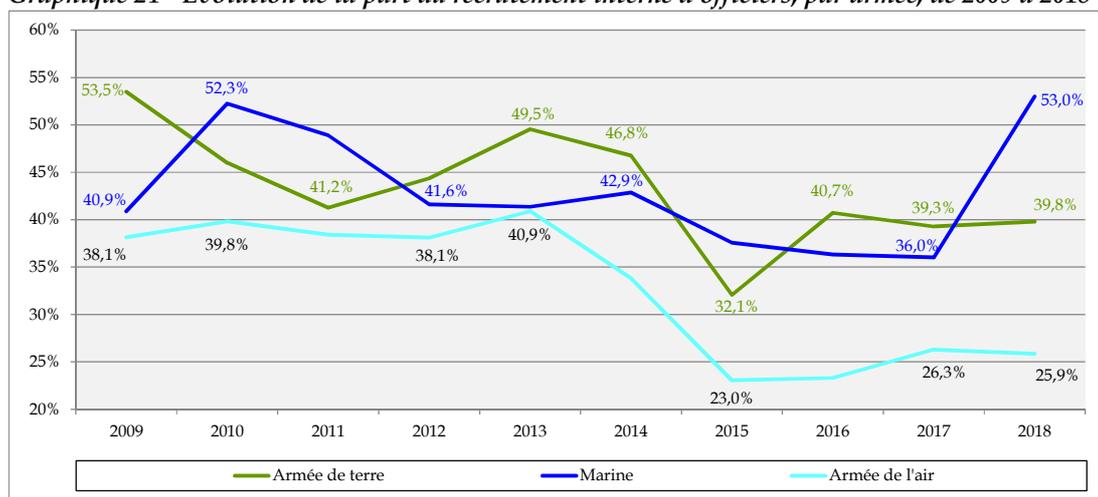
<sup>80</sup> Progression du recrutement total d'officiers de 40 % pour un doublement du nombre de recrutements en interne.

**Graphique 23 - Évolution de la part de recrutement interne d'officiers dans le recrutement global, dans les armées et la gendarmerie, de 2009 à 2018**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.  
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air (y compris SIAé à compter de 2017) et gendarmerie.

**Graphique 24 - Évolution de la part du recrutement interne d'officiers, par armée, de 2009 à 2018**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social.  
Champ : armée de terre, marine et armée de l'air (y compris SIAé à compter de 2017).

### 1.2.2 Sous-officiers

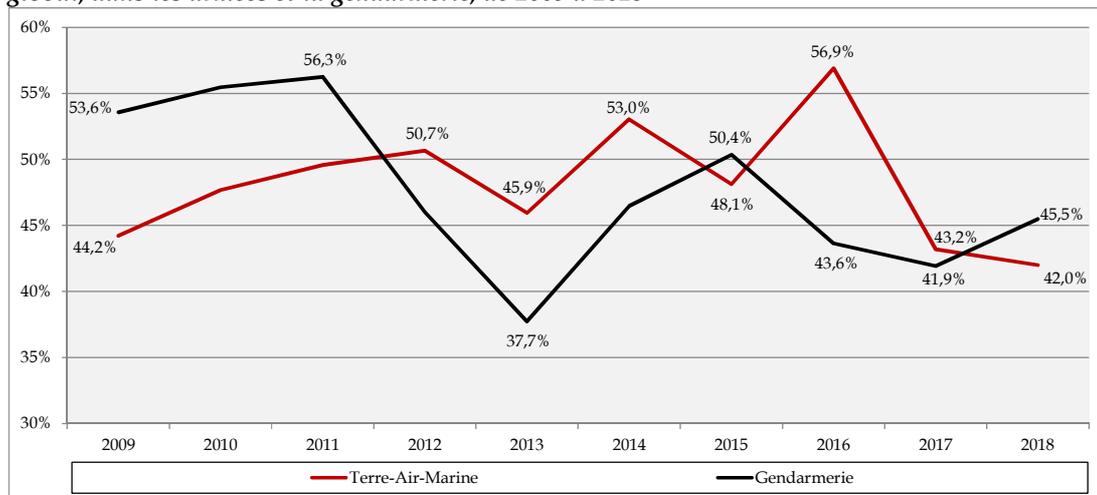
L'augmentation du nombre de sous-officiers recrutés dans les armées en 2016 (+ 23,3 %/2015) avait profité au recrutement interne avec un taux de 56,9 % (+ 8,8 points par rapport à 2015). Après être passé à 43,2 % en 2017, ce taux est de 42 % en 2018 (- 14,9 points par rapport à 2016), proportion la plus basse des dix dernières années et inférieure de plus de 6 points à la moyenne de la période 2009-2018.

En 2018, la part des promotions internes par changement de catégorie dans l'armée de terre a repris 4,2 points (53,4 %) après avoir diminué de plus de 21 points en 2017 (70,5 % en 2016 contre 49,2 % en 2017). Les parts dans la marine et l'armée de l'air ont respectivement reculé de 5,6 points et 6,1 points.

Si le taux de recrutement interne de sous-officiers dans l'armée de l'air en 2018 (16,5 %) est dans la moyenne de celui des 10 dernières années, ceux de l'armée de terre (53,4 %) et de la marine (48,4 %) sont inférieurs de plus de 7 points à leurs moyennes respectives sur la période 2009-2018.

Après la baisse de 8,5 points entre 2015 (50,4 %) et 2017 (41,9 %), la proportion de recrutements de sous-officiers dans la gendarmerie parmi les volontaires s'établit à 45,5 % en 2018, soit 3,6 points au-dessous du taux de 2017, et proche de la moyenne des dix dernières années (46,1 %).

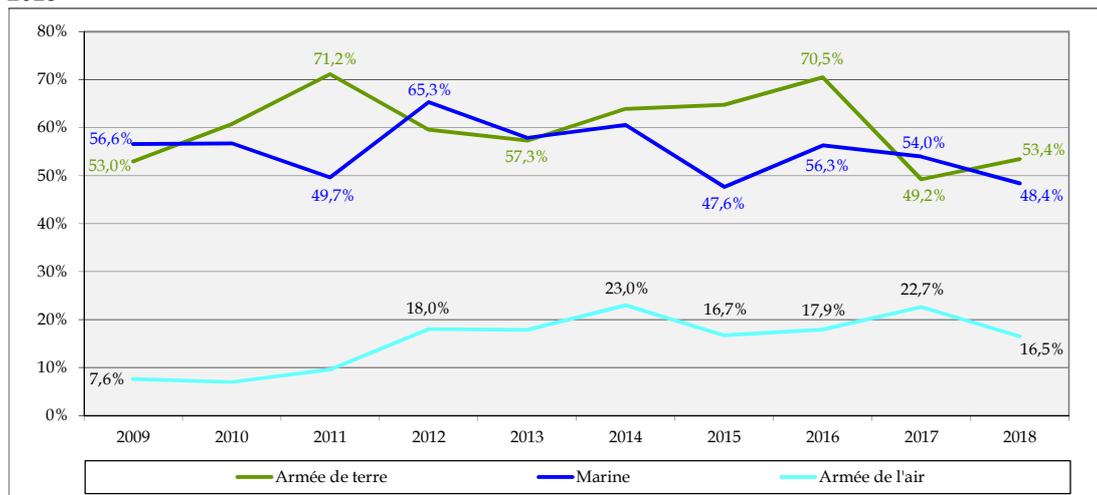
**Graphique 25 - Évolution de la part de recrutement interne de sous-officiers dans le recrutement global, dans les armées et la gendarmerie, de 2009 à 2018**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.  
 Champ : armée de terre, marine, armée de l'air (y compris SIAé à compter de 2017) et gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> 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, par armée, de 2009 à 2018**



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social.

Champ : armée de terre, marine et armée de l'air (y compris SIAé depuis 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 2017, la proportion de recrutement interne est de 41,8 % dans les armées (- 11,9 points par rapport à 2016, - 3,6 points/2015) et de 26,5 % dans la fonction publique civile de l'État (- 0,5 point par rapport à 2016, + 2,3 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 45 - Évolution de la part du recrutement interne dans le recrutement total, dans la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État**

	2014	2015	2016	2017
Fonction militaire (hors gendarmerie)	51,4 %	45,4 %	53,7 %	41,8 %
Fonction publique civile de l'État	24,2 %	27,6 %	27,0 %	26,5 %

Sources : ministère de la défense/des armées, 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 externes + concours uniques + 3<sup>e</sup> concours, recrutement interne des fonctionnaires = concours internes + concours réservés + examens professionnels avec changement de corps.

## 2 RENOUELEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION

La fidélisation de la ressource humaine est l'un des objectifs majeurs poursuivis par les forces armées : il s'agit de fidéliser suffisamment longtemps les militaires formés pour tirer tous les bénéfices des expériences acquises et des investissements consentis tout en préservant des pyramides d'âges répondant à l'impératif de jeunesse des forces. Cette question est encore plus sensible depuis la fin des déflations d'effectifs décidée en 2015.

En 2018, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 3 ans 6 mois dans l'armée de terre et 4 ans 8 mois dans l'armée de l'air. La durée moyenne 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. Dans l'armée de terre, l'évolution à la baisse est notamment due à la mise en place des contrats initiaux à 2 ans depuis le renforcement de l'opération Sentinelle.

**Tableau 46 - Évolution de la durée moyenne effective du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2012 à 2018**

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4 ans 9 mois	4 ans 8 mois	4 ans 7 mois	4 ans 6 mois	4 ans 6 mois	4 ans 7 mois	3 ans 6 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 ans<sup>81</sup> 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, 68 % des contrats initiaux sont renouvelés contre près de 93 % dans la marine et 54 % dans l'armée de l'air. Ces moyennes cachent de grandes disparités selon les spécialités concernées.

**Tableau 47 - Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie en 2017 et 2018**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
2018				
Premier contrat	68,0 %	92,6 %	54,3 %	43,0 %
Contrats ultérieurs	73,0 %	73,0 %	76,9 %	43,0 %
2017				
Premier contrat	66,0 %	97,6 %	51,9 %	26,0 %
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.

<sup>81</sup> Contrats de 8 ou 10 ans proposés depuis 2011, contrats de 2 ans proposés depuis 2015.

L'âge moyen d'accès au statut de sous-officier de carrière permet d'illustrer la politique de carriérisation. Son analyse permettra de mettre en lumière des évolutions de politiques de gestion ou des enjeux de fidélisation.

**Tableau 48 – Évolution de l'âge moyen de l'accès au statut de sous-officier de carrière**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Terre	33,6 ans	33,3 ans	33,3 ans	34,6 ans	34,3 ans	33,8 ans
Marine	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	34,5 ans
Air	31 ans	30,9 ans	31,3 ans	30,9 ans	30,2 ans	30,8 ans
Gendarmerie SOG/CSTAGN	26,7 ans/ 29,9 ans	26,3 ans/ 30,3 ans	26,9 ans/ 29,8 ans	26,7 ans/ 30,3 ans	26,8 ans/ 31,3 ans	26,3 ans/ 31,4 ans
SSA	35 ans	34 ans	35 ans	36 ans	36 ans	33 ans

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

SOG : sous-officier de gendarmerie, CSTAGN : corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.

La durée moyenne de service des militaires sous contrat ayant quitté en 2018 les forces armées souligne l'existence de dynamiques RH différentes selon les forces armées. Les militaires du rang de l'armée de l'air sont employés, par exemple, dans des spécialités dans lesquelles ils font des carrières relativement longues.

Le suivi de cet indicateur dans la durée devrait permettre de mieux rendre compte de certaines forces ou faiblesses de la fidélisation.

**Tableau 49 – Durée moyenne de service des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2018**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SSA
Officiers	10,3 ans	12,6 ans	13,4 ans	3,9 ans	6,1 ans
Sous-officiers	13,4 ans	11,1 ans	7,8 ans	8,5 ans(*)	5,2 ans
Militaires du rang, volontaires de la gendarmerie	5 ans	3,3 ans	11,1 ans	1,8 an	2,6 ans

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

(\*) Uniquement le corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.

### 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, dans un contexte où la dimension interarmées des parcours professionnels se renforce.

L'avancement en 2018 apparaît sensiblement identique à celui de l'année 2017.

**Tableau 50 – Ratio promus-promouvables en 2018 (en %)**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	6,2	9,0	5,9	15,2
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	18,3	16,1	16,9	17,4
Commandant ou capitaine de corvette	26,6	23,2	8,5	16,8
Adjudant-chef ou maître principal	13,7	10,7	23,3	12,2
Adjudant ou premier maître	21,5	23,1	61,8	17,5
Sergent-chef, maître ou brigadier-chef	12,4	18,4	53,5	22,6

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.

Lecture : en 2018, dans l'armée de terre 26,6 % des militaires proposables au grade de commandant ont été promus.

**Tableau 51 – Ancienneté moyenne dans le grade précédent au moment de la promotion, en 2018**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	5 ans 11 mois	6 ans 11 mois	5 ans 11 mois	6 ans 10 mois
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	5 ans 6 mois	5 ans 5 mois	5 ans 11 mois	5 ans 11 mois
Commandant ou capitaine de corvette	8 ans 2 mois	7 ans 8 mois	7 ans 6 mois	5 ans 10 mois
Capitaine ou lieutenant de vaisseau	4 ans	4 ans	3 ans 7 mois	4 ans
Lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1 <sup>re</sup> classe	1 an	1 an	1 an	1 an
Major	5 ans 9 mois	4 ans 5 mois	8 ans 1 mois	5 ans 6 mois
Adjudant-chef ou maître principal	6 ans 9 mois	6 ans 11 mois	6 ans 1 mois	6 ans 5 mois
Adjudant ou premier maître	5 ans 11 mois	4 ans 9 mois	6 ans 9 mois	6 ans 4 mois
Sergent-chef, maître ou brigadier-chef	5 ans 6 mois	7 ans 4 mois	7 ans	13 ans 7 mois <sup>(1)(2)</sup>
Sergent, second maître	n.c.	1 an 1 mois	3 mois	
Caporal-chef ou quartier-maître de 1 <sup>re</sup> classe	n.c.	1 an 1 mois	4 ans 6 mois	
Caporal ou quartier-maître de 2 <sup>e</sup> classe	n.c.	1 an 8 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 l'armée de terre : corps des officiers des armes. Pour les officiers de la gendarmerie : hors corps technique et administratif.

(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 : en 2018, dans l'armée de terre, la promotion au grade de commandant dans le corps des officiers des armes se fait en moyenne après 8 ans et 2 mois de grade de capitaine.

#### 4 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

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

Cette réalité a été rappelée plus récemment dans les 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> rapports thématiques<sup>82</sup> 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<sup>e</sup> 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.

<sup>82</sup> HCECM, 11<sup>e</sup> rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 81 et 150. HCECM, 12<sup>e</sup> rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, pp. 66 et s.

## 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<sup>er</sup> du décret du 30 avril 2007<sup>83</sup> : « *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 était 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 de service ou au titre d'une convention d'occupation précaire avec astreinte* ».

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 géographique<sup>84</sup>. 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.

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 2014-2018, 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 déflations<sup>85</sup>, 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.

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'inscrit dans des parcours professionnels individualisés ;
- les souhaits de plus en plus affirmés des militaires de se stabiliser pour concilier vie privée et vie professionnelle (cf. tableau 16, I2M).

Entre 2015 et 2018, le taux de mobilité a baissé de 1,9 point passant de 13,1 % à 11,2 %. Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques.

<sup>83</sup> 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.

<sup>84</sup> « *Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 11,8 % en 2018* » signifie que 11,8 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2018.

<sup>85</sup> Cf. Partie 1, Répartition des effectifs, p. 21.

Ainsi, en 2018, 20,1 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence contre 11,8 % des sous-officiers et 5,4 % des militaires du rang des armées.

**Tableau 52 – Évolution, de 2009 à 2018, du nombre de mutations avec changement de résidence et du taux de mobilité géographique (en %) dans les forces armées**

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		Ensemble	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux
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
2018	7 764	20,1	19 973	11,8	4 264	5,4	32 001	11,2

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

Champ : 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 2018, 20,1 % 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 en service au 31 décembre 2018 ont connu, en moyenne, entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence en moins de 30 ans de carrière.

**Tableau 53 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007 et 2018**

		Terre		Marine <sup>(2)</sup>		Air		Gendarmerie	
		2007	2018	2007	2018	2007	2018	2007	2018
Colonel, capitaine de vaisseau	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10	10,8	9	5,3	9	5	8
	Durée moyenne de service	30 ans	29,3 ans	28,3 ans	28,2 ans	26,3 ans	28,2 ans	30,3 ans	29,4 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	2,9 ans	2,4 ans	3,2 ans	4,6 ans	4,7 ans	5,7 ans	3,5 ans
Adjudant-chef / maître principal et major <sup>(1)</sup>	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	5	4,5	5,9 / 4,8 <sup>(3)</sup>	4,2	2,7	4	4	4
	Durée moyenne de service	26,0 ans	27,8 ans	29/25,8 ans <sup>(3)</sup>	27,9 ans	28,5 ans	29,3 ans	29,9 ans	25,8 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	6,2 ans	4,7/5,2 ans <sup>(3)</sup>	6,6 ans	10,2 ans	9,5 ans	7,2 ans	6,6 ans
Militaires du rang de plus de 11 ans de service	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	3	1,5	s.o.	s.o.	1,1	1	s.o.	s.o.
	Durée moyenne de service	17,0 ans	17,3 ans	s.o.	s.o.	14 ans	14,8 ans	s.o.	s.o.
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,7 ans	11,6 ans	s.o.	s.o.	12,7 ans	8,8 ans	s.o.	s.o.

Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité en 2007 (2<sup>e</sup> rapport du HCECM, annexe 12) et en 2019.

Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1<sup>er</sup> mai 2007 et au 31 décembre 2018.

(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.

s.o. : sans objet.

### Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2018, 401 établissements<sup>86</sup> ont fait l'objet d'une restructuration (23 dissolutions, 169 créations et 209 transferts d'unité) contre 746 en 2017 et 4 016<sup>87</sup> en 2013.

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.

Dans les armées, les mutations avec changement de résidence liées aux restructurations concernent 264 officiers, 1 128 sous-officiers et 182 militaires du rang en 2018.

**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 %
	2018	1,9 %	0,0 %	8,6 %
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 %
	2018	2,9 %	0,7 %	13,6 %
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 %
	2018	1,8 %	0,0 %	4,3 %

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 2018, 1,8 % des militaires du rang de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été à la suite d'une restructuration.

<sup>86</sup> Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

<sup>87</sup> Au plus fort des restructurations prévues par la LPM 2009-2014, 77 établissements avaient été dissous, 978 créés, 179 transférés et 2 782 réorganisés.

#### 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<sup>88</sup>, la singularité de la situation des militaires apparaît nettement.

Entre 2016 et 2017, 7 % 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 (11,7 %). Plus précisément, en 2017, 19,9 % des officiers, 12,8 % des sous-officiers et 5,5 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 7,2 % des agents de catégorie A, 7,8 % des agents de catégorie B et 6,5 % 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	2016	2017
<b>Catégories</b>									
A+	6,7 %	7,8 %	5,0 %	4,9 %	4,1 %	5,0 %	6,2 %	4,1 %	3,6 %
A	4,6 %	4,2 %	4,3 %	6,5 %	6,6 %	7,3 %	7,8 %	7,3 %	7,2 %
B	7,0 %	5,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %	6,6 %	7,0 %	7,7 %	7,8 %
C	5,2 %	5,0 %	4,4 %	6,4 %	6,1 %	5,7 %	6,3 %	7,1 %	6,5 %
Indéterminée	-	-	2,5 %	9,6 %	9,7 %	9,9 %	8,7 %	8,2 %	8,3 %
<b>Ministères</b>									
Aff. étrangères	13,9 %	16,6 %	9,9 %	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,2 %	4,9 %	3,4 %
Intérieur	7,6 %	4,9 %	5,1 %	5,3 %	6,0 %	6,8 %	8,0 %	10,1 %	9,2 %
Justice	11,5 %	11,9 %	10,5 %	10,7 %	10,2 %	10,7 %	11,6 %	14,1 %	13,8 %
Éducation nat.	3,5 %	3,3 %	3,3 %	6,1 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	6,6 %	6,6 %
Ensemble	5,2 %	4,6 %	4,6 %	6,4 %	6,4 %	6,8 %	7,3 %	7,2 %	7,0 %

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres éditions successives (figures 4.6-13 et 4.6-14) pour les années 2009 à 2016 ; questionnaire du Haut Comité à la DGAFP pour l'année 2017.*

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

Lecture : 7,2 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2016 et 2017, ont connu une mobilité géographique en 2017.

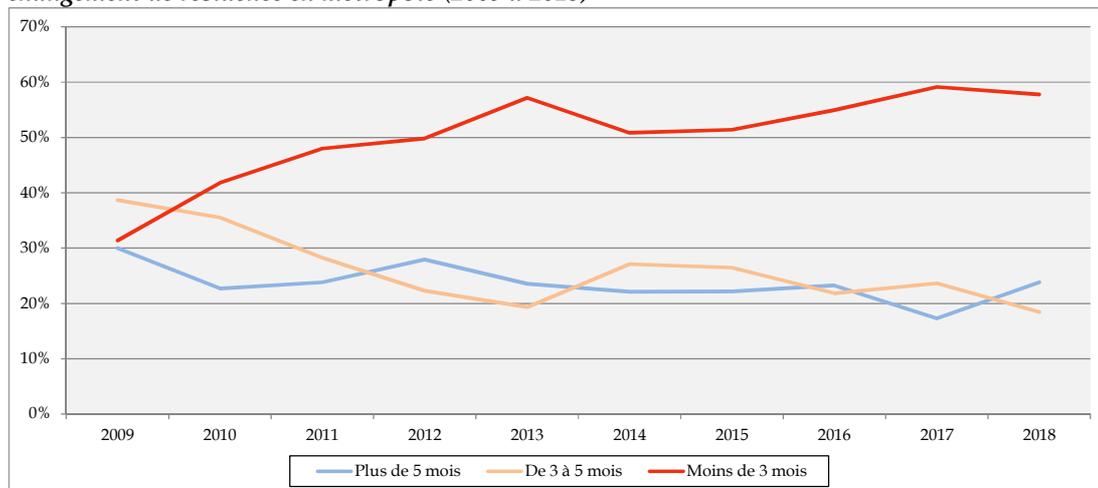
## 4.2 PRÉAVIS DE MUTATION

### 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.

<sup>88</sup> 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).

**Graphique 27 – Évolution de la durée des préavis de mutation des militaires mutés avec changement de résidence en métropole (2009 à 2018)**



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie, y compris ceux sortant d'école.

Lecture : en 2018, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 58 % des militaires mutés en métropole.

#### 4.2.2 En métropole

Dans plusieurs de ses publications, le Haut Comité a souligné que des préavis de mutation trop courts ne permettent pas 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 logement<sup>89</sup>.

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 des armées s'est fixé pour objectif d'éditer, en 2019, 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.

En 2018, hors sorties d'école<sup>90</sup>, 33 % des militaires ont obtenu leur préavis de mutation plus de 5 mois avant la date de départ, 26 % entre 3 et 5 mois et 41 % moins de trois mois avant le départ.

**Tableau 56 – Durée du préavis de mutation avec changement de résidence des militaires mutés en 2018 en métropole, par force armée**

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA
Plus de 5 mois	64 %	25 %	66 %	14 %	72 %	7 %	12 %	44 %
de 4 à 5 mois	8 %	36 %	9 %	9 %	11 %	74 %	14 %	15 %
de 3 à 4 mois	12 %	13 %	2 %	9 %	6 %	9 %	10 %	14 %
de 2 à 3 mois	7 %	14 %	9 %	24 %	2 %	7 %	23 %	12 %
de 1 à 2 mois	5 %	9 %	6 %	26 %	3 %	3 %	21 %	13 %
moins de 1 mois	3 %	3 %	8 %	18 %	7 %	-	19 %	2 %

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie, hors militaires sortant d'école<sup>90</sup>.

Lecture : en 2018, dans l'armée de terre, 65 % des mutations en métropole sont prononcées avec un préavis de plus de 5 mois.

Le Haut Comité restera attentif à l'atteinte des objectifs du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires à l'occasion des prochains plans de mutation.

<sup>89</sup> Hors cas des militaires logés par nécessité absolue de service.

<sup>90</sup> Les données publiées par le Haut Comité depuis 2006 intégraient les militaires sortant d'école qui, pour la plupart, choisissent leur affectation dans les derniers mois, voire les derniers jours, de scolarité. Leur préavis de mutation est souvent, de fait, inférieur à un mois. À compter de l'année 2018, les élèves sortant d'école sont extraits des statistiques. Les données publiées à partir de ce millésime **ne sont pas directement comparables** avec celles des années précédentes.

### 4.2.3 Hors métropole

Toutes forces armées et services confondus, 69 % des mutations hors métropole sont prononcées, en 2018, avec un préavis de plus de cinq mois, 20 % avec un préavis compris entre 3 à 5 mois et 11 % avec un préavis inférieur à 3 mois.

**Tableau 57 - Durée du préavis de mutation avec changement de résidence des militaires mutés hors métropole en 2018, par force armée**

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA
Plus de 5 mois	79 %	79 %	70 %	27 %	78 %	-	75 %	59 %
de 4 à 5 mois	9 %	14 %	9 %	10 %	6 %	46 %	12 %	16 %
de 3 à 4 mois	5 %	4 %	8 %	27 %	11 %	-	7 %	10 %
de 2 à 3 mois	3 %	-	9 %	19 %	2 %	54 %	-	6 %
de 1 à 2 mois	3 %	-	2 %	11 %	2 %	-	5 %	9 %
moins de 1 mois	1 %	2 %	1 %	7 %	2 %	-	-	-

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie, hors militaires sortant d'école<sup>90</sup>.

Lecture : en 2018, dans l'armée de terre, 79 % des mutations hors métropole sont prononcées avec un préavis de plus de 5 mois.

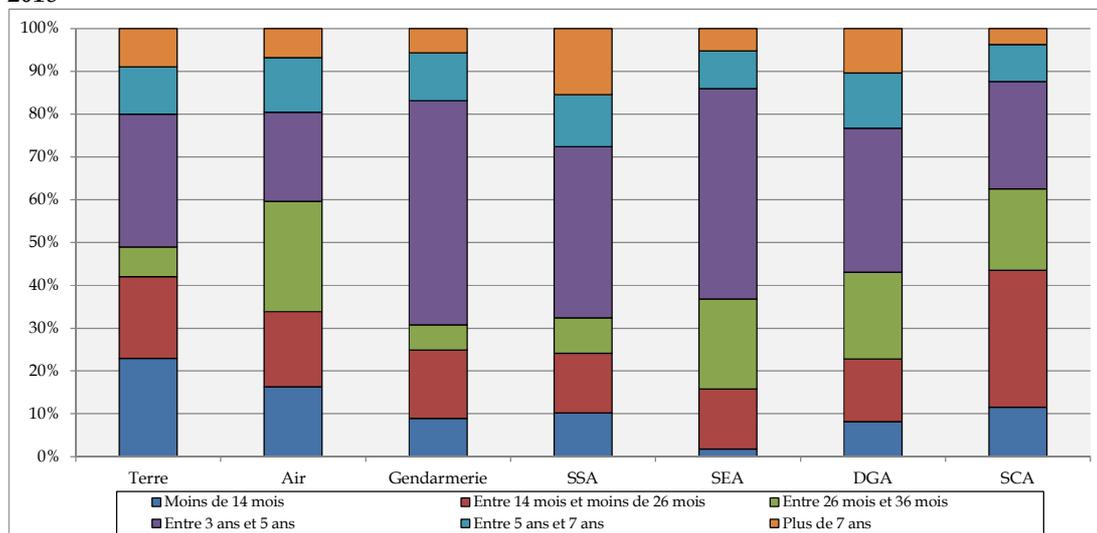
### 4.3 RYTHME DES MUTATIONS

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.

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 2018, 7 % des officiers, 4 % des sous-officiers et 26 % des militaires du rang avaient entre 26 et 36 mois de présence dans leur affectation.

**Graphique 28 - Temps de présence moyen des officiers mutés avec changement de résidence en 2018**



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

Champ : officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2018 et mutés dans le courant de l'année 2018.

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

#### 4.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE<sup>91</sup>

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 qu'il s'inscrit durablement dans les modes de vie des militaires ; c'est pourquoi cette réalité est notamment prise en compte dans l'offre d'hébergement.

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 58 - Taux de célibat géographique selon la force armée en 2018**

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SEA	Armement	SCA
17,7 %	13 %	4,6 %	n.d.	4,6 %	≈ 6,0 %	8,1 %

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 2018 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 DICO dans le cadre du 11<sup>e</sup> rapport thématique du Haut Comité (2017) montrait que 13 % des militaires vivant en couple se considéreraient en célibat géographique. Le Haut Comité soulignait<sup>92</sup> alors 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 militaire<sup>93</sup>. Le Haut Comité l'a souligné à plusieurs occasions et plus récemment dans ses 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> rapports thématiques<sup>94</sup>. 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.

<sup>91</sup> 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.

<sup>92</sup> HCECM, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 151 ; *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018.

<sup>93</sup> HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp. 106 à 110.

<sup>94</sup> 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.

## 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.

En matière de concertation, l'année 2018 a été principalement marquée par les 100<sup>e</sup> et 101<sup>e</sup> sessions plénières du CSFM, le renouvellement des CFM et la préparation du renouvellement du CSFM prévus en 2019.

La 100<sup>e</sup> session de juin 2018 a permis à la ministre des armées de présenter la « charte de la concertation »<sup>95</sup> actualisée ainsi que les 16 chantiers de modernisation du ministère.

Le conseil a présenté à la ministre son avis sur dix projets de texte et a exprimé ses préoccupations sur différents sujets de condition militaire comme « la réforme des retraites, source majeur d'inquiétude pour la communauté militaire, entretenue par l'absence d'information sur le sujet ».

La 100<sup>e</sup> séance plénière du 29 juin 2018 a aussi été l'occasion pour la ministre de s'adresser à l'ensemble des membres des 9 CFM<sup>96</sup> et aux membres du CSFM<sup>97</sup>.

En décembre 2018, la 101<sup>e</sup> session a permis à la ministre des armées d'affirmer sa prise en compte de la singularité militaire dans les réformes à venir et l'octroi de moyens supplémentaires aux soutiens, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la LPM 2019-2025.

Le conseil a évoqué une nouvelle fois devant la ministre le caractère anxiogène des réformes. Il a ensuite demandé à ce que le sort des blessés et de leur famille soit étudié.

La fin de l'année 2018 a été également marquée par le renouvellement d'une partie des membres des conseils<sup>98</sup>, notamment des conseils de la fonction militaires (CFM)

Il a ainsi été procédé au renouvellement de la moitié des membres des CFM, relevant du groupe A, désignés pour 4 ans. Les membres du groupe B seront renouvelés en 2020.

13 nouveaux membres du CSFM ont été élus par leurs pairs des CFM entre l'automne 2018 et l'été 2019 ; ils siégent officiellement depuis le 1<sup>er</sup> août 2019.

**Tableau 59 – Répartition des titulaires des CFM dans les groupes A et B**

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SID	SCA	Total
Groupe A - Titulaire	33	20	21	39	4	22	6	4	8	157
Groupe B - Titulaire	32	20	21	36	3	23	5	3	8	151
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>308</b>

Source : arrêté du 12 août 2016 fixant la composition du conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire et les modalités de désignation de leurs membres.

Champ : nombre de titulaires.

<sup>95</sup> Circulaire portant charte de la concertation du 29 juin 2018, bulletin officiel des armées n° 33 du 16 août 2018.

<sup>96</sup> 312 concertants titulaires et 850 suppléants au sein des CFM Terre, CFM Marine, CFM Air, CFM Gendarmerie, CFM DGA, CFM SSA, CFM SEA, CFM SCA et CFM SID.

<sup>97</sup> 42 concertants, militaires en activité, auxquels s'ajoutent 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires, instance de concertation avec les associations de retraités.

<sup>98</sup> Arrêté du 27 juillet 2018 fixant les dates des opérations de désignation des membres des instances nationales de concertation et de clôture des candidatures.

Lors du renouvellement des CFM, la sélectivité s'est établie entre 2,6 et 10,5, certaines forces armées observant une faible attractivité pour les instances de concertation (armée de l'air, SID, SCA).

**Tableau 60 – Nombre de candidatures et sélectivité pour le renouvellement des membres du groupe A des CFM en 2018**

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SID	SCA	Total
Candidatures	309	208	91	304	42	173	53	15	21	<b>1216</b>
Sélectivité	9,4	10,4	4,3	7,8	10,5	7,9	8,8	3,8	2,6	<b>7,7</b>

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : candidatures déclarées pour le renouvellement des CFM.

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 le 27 mars 2019.

À cette occasion, les points suivants ont été évoqués :

- le bilan du fonctionnement du CSFM rénové ;
- la numérisation des procédures administratives ;
- l'accompagnement des blessés ;
- la sécurisation des emprises militaires.

## 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 représentativité<sup>99</sup> sont les suivantes :

- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale d'un an ;
- une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades.

Les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées 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 2018, la DRH-MD reconnaissait, au sens de l'article L4126-5, la capacité juridique de onze associations professionnelles nationales de militaires et d'une union d'associations<sup>100</sup>.

<sup>99</sup> Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

<sup>100</sup> Union APNM comprend : APNM Marine, APRODEF, AP3M, APNM-Commissariat et France armement.

**Tableau 61 - Liste des associations professionnelles nationales de militaires**

Nom de l'association	Origine des adhérents	Représentative depuis
GEND XXI	Gendarmerie	-
APNM Marine	Marine	-
Association nationale des militaires du XXI <sup>e</sup> siècle (ANM XXI)	Marine et SSA	-
Fédération d'associations professionnelles nationales des militaires du XXI <sup>e</sup> 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.

En 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 a entendu le 4 juillet 2018 une représentation de l'APNM-SCA, le 11 juillet 2018 des représentants de France Armement puis de l'APNAIR et enfin le 19 décembre 2018 des membres de l'APRODEF.

## 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 2018, 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.

### Définitions

Les départs des armées sont inscrits dans le statut général des militaires. Ces départs prennent plusieurs formes et peuvent soit être « maîtrisés », soit être « subis » par les armées.

#### Les départs maîtrisés

- **les départs imposés** : non renouvellement du contrat par le commandement (L4132-6), des dénonciations de contrat pendant la période probatoire et des départs par mesure disciplinaire (L4137-2 et L4139-14) ;
- **les départs aidés** : départs volontaires avec pécule (L4139-8), le bénéfice de la retraite avant la limite d'âge avec nomination à un emploi public (L4139-2), la cessation de l'état militaire après un congé de reconversion ou complémentaire de reconversion (L4139-5 et L4139-14), la nomination à un emploi réservé (L4139-3).

### Les départs subis

- les départs par l'atteinte de la limite d'âge ou de durée de service (L4139-14 et L4139-16) ;
- les départs spontanés, provoqués par le militaires comme la dénonciation du contrat pendant la période probatoire du fait de l'intéressé, le non renouvellement de contrat par l'intéressé, la cessation de l'état militaire avec le bénéfice de la retraite (L4139-13), les départs de plein droit avec pécule (L4139-8), la nomination à un emploi public (L4139-1), la retraite à l'issue d'une mise en disponibilité (L4139-9), la retraite après le CPN (L4139-7 et 4139-10) et enfin la cessation de l'état de militaire de carrière ou la résiliation du contrat (L4139-13) ;
- les **inaptitudes et décès** : les départs pour inaptitude sont prévus lorsque l'état de militaire cesse pour réforme définitive (L4139-14), lors de la mise à la retraite après le congé du personnel navigant (L4139-6), pour résultats insuffisants en cours de scolarité (L4139-14) ou lorsque le militaire décède ;
- les **mobilités** : ces départs correspondent aux changements d'armée vers une autre armée, un autre service, la DGA ou le corps du CGA. Ils correspondent également à la mise en position hors cadre (L4138-10).

Source : DRH-MD

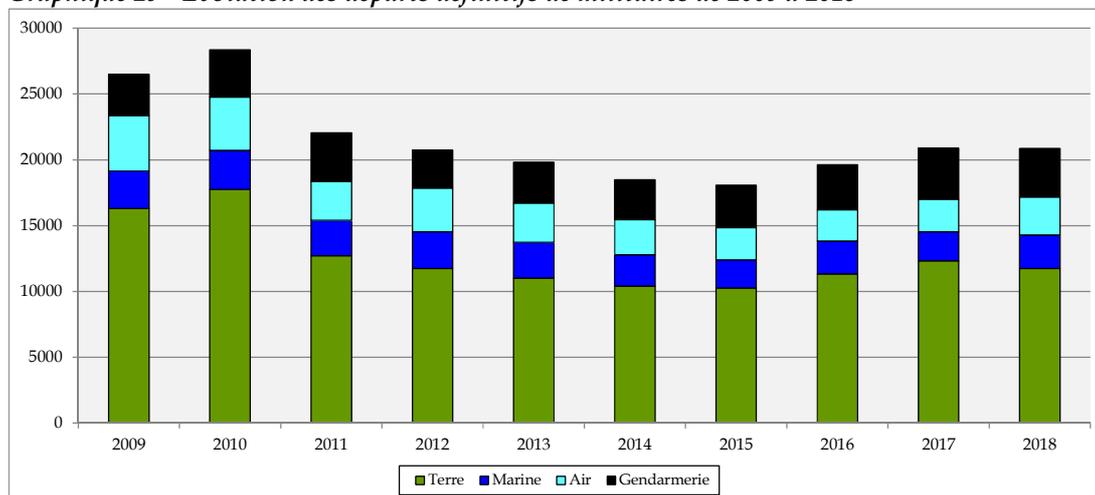
## 6.1 DÉPARTS EN 2018

En 2018, 21 577 militaires (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie. Ils étaient 21 606 en 2017.

Les départs des officiers sont en légère baisse et 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 reste, 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 29 - Évolution des départs définitifs de militaires de 2009 à 2018



Sources : ministère des armées – bilan social, 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 des armées de terre, marine et air restent globalement stables. Cette tendance se vérifie encore en 2018. En 2018, on en compte 742 soit 2,3 % des effectifs tout comme en 2017.

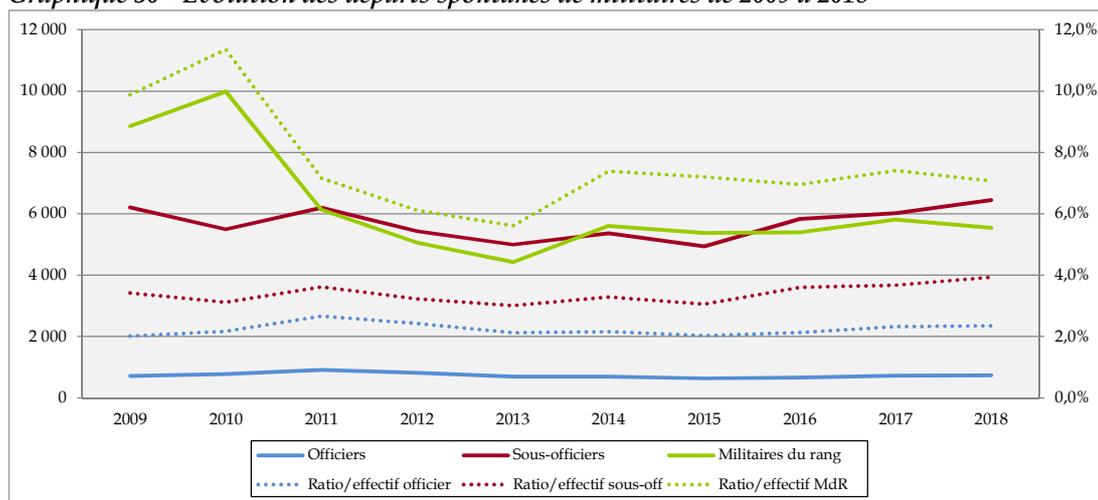
Les départs spontanés des sous-officiers et officiers mariniers regroupent les non-renouvellements volontaires de l'engagement, les résiliations de contrat sur demande, les nominations à des emplois publics, la démission ainsi que les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de service et avant la limite d'âge.

La période 2015-2018 est marquée par une augmentation régulière du nombre de départs spontanés des sous-officiers ou officiers mariniers. Ils étaient 6 452 soit 3,9 % des effectifs à partir en 2018 contre 6 021 en 2017 (3,7 %), 5 835 en 2016 (3,6 %) et 4 939 en 2015 (3,1 %).

Pour les militaires du rang, sont considérés comme départs spontanés tout départ avec indemnité entre 9 et 11 ans de service, les non-renouvellements volontaires de l'engagement et les résiliations de contrat sur demande ainsi que les dénonciations pendant la période probatoire<sup>101</sup>.

En 2018, 5 542 militaires du rang se sont trouvés dans une de ces situations, soit 7,1 % des effectifs. Ces départs sont relativement stables depuis 2014. Ils représentent entre 7 % et 7,4 % des effectifs.

**Graphique 30 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2009 à 2018**



Sources : DRH-MD et DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : départs spontanés, hors départs aidés. Militaires des armées de terre, marine, air et gendarmerie à solde mensuelle, hors volontaires.

### 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.

Le taux de dénonciation mesure le pourcentage de départs des jeunes engagés lors de cette période il permet de mesurer la fidélisation des candidats recrutés.

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 2017, passant de 23,5 % à 30,3 %.

En 2018, le taux de dénonciation s'élève à 30,9 %. Cette détérioration s'inscrit dans un contexte de réduction sensible du nombre de contrats souscrits depuis 2016.

<sup>101</sup> Le contrat initial d'engagement ne devient définitif qu'après une période de six mois, renouvelable une fois sous conditions.

**Tableau 62 - Évolution du taux de dénonciation de contrats de militaires du rang pendant la période probatoire**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de dénonciation	23,5 %	24,4 %	26,8 %	28,2 %	30,3 %	30,9 %

Source : réponse de la direction des ressources humaines de l'armée de terre à un questionnaire du Haut Comité.

Champs : dénonciations de contrats pendant la période probatoire. Militaires du rang de l'armée de terre, y compris les volontaires.

Commentaire : les données publiées dans la précédente revue annuelle pour l'année 2017 ont été réajustées.

### 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 renouvelée.

La loi de programmation pour les années 2018-2025 maintient « les leviers de pilotage des flux » qui « constituent des outils indispensables pour la gestion d'un modèle sélectif et correctement pyramidé, dans un contexte de poursuite de la réorganisation interne et de redéploiement des effectifs en fonction des priorités opérationnelles ».

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 depuis 2008.

#### 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<sup>102</sup>.

En 2018, 229 PMID ont été accordés à des officiers (137) et à des sous-officiers (92) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 351 avaient été accordés en 2017, 794 en 2016, 963 en 2015 et 1 251 en 2014.

En 2017, 27 % des officiers de l'armée de terre ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction (32 % en 2017, 48 % en 2016). Ils sont 25 % dans la marine (23 % en 2017, 74 % en 2016) et 42 % dans l'armée de l'air (26 % en 2017, 44 % en 2016).

S'agissant des sous-officiers, seuls 5 % dans l'armée de terre (5 % en 2017, 8 % en 2016), 3 % dans la marine (3 % en 2017, 11 % en 2016) et 8 % dans l'armée de l'air (8 % en 2017, 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.

143 militaires, dont 81 officiers et 62 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2018. Ils étaient 189 bénéficiaires en 2017, 318 en 2016 et 1 093 en 2015.

<sup>102</sup> Le montant du pécule varie entre 15 et 48 mois de solde brute indiciaire pour un officier de carrière et entre 22 et 36 mois pour un sous-officier de carrière. Il est de 17 mois pour un sous-officier ou un militaire du rang engagé ayant entre 11 ans et 15 ans de service (instruction n° 230096/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 relative aux modalités d'attribution du PMID des militaires..., du 11 février 2014).

27 % des demandes de PAGES faites par des officiers (22 % en 2017, 29 % en 2016) ont été honorées dans l'armée de terre, contre 16 % dans la marine (31 % en 2017, 33 % en 2016) et 41 % dans l'armée de l'air (23 % en 2017, 17 % en 2016).

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs. 4 % des sous-officiers de l'armée de terre (1 % en 2017, 6 % en 2016), 4 % des officiers marins (5 % en 2016 et 2017), 23 % de ceux de l'armée de l'air (3 % en 2017, 6 % en 2016) et postulant à la PAGES l'ont obtenue.

#### 6.1.2.3 La promotion fonctionnelle<sup>103</sup>

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.

22 militaires dont 7 officiers et 15 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2018 dans les armées. Ils étaient 27 officiers et sous-officiers en 2017.

#### 6.1.2.4 La disponibilité renouvelée<sup>104</sup>

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 63 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2018 (demandés / accordés)**

	PMID		PAGES		Promotion fonctionnelle	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	202/54	880/54	128/35	454/17	48/5	76/4
Marine	112/28	501/23	38/6	410/15	2/0	3/3
Air	50/21	130/25	32/13	135/31	6/0	47/8
Gend.	<i>La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ</i>					
SSA	46/0	113/7	34/1	0/0	0/0	0/0
SEA	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
DGA	29/21	0/0	29/12	0/0	5/2	0/0
SCA	21/15	0/0	23/13	0/0	0/0	0/0
<b>Total</b>	<b>460/139</b>	<b>1 624/109</b>	<b>284/80</b>	<b>999/63</b>	<b>61/7</b>	<b>126/15</b>

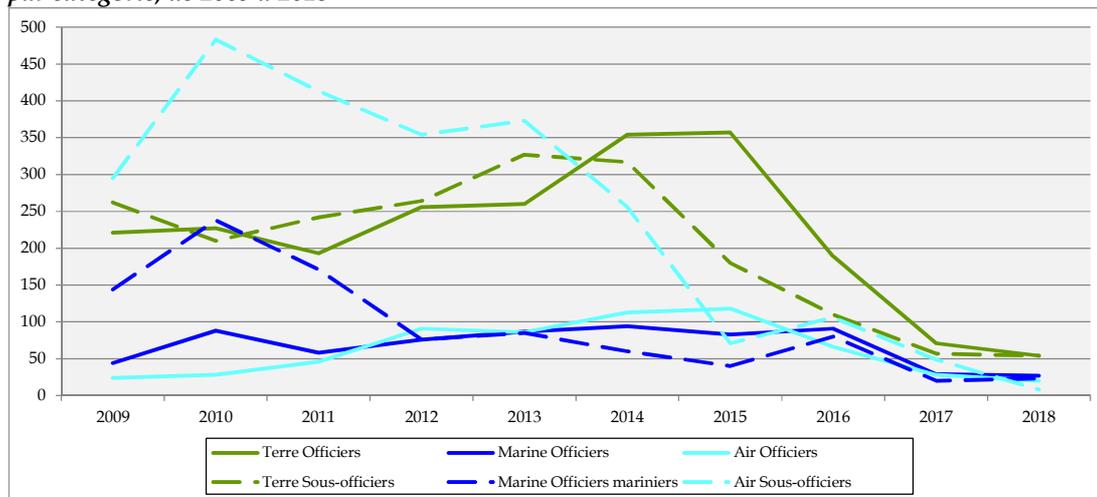
Sources : demandes : DRH des forces armées - agréments : DRH-MD/SDEP.

Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

<sup>103</sup> La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

<sup>104</sup> 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 31 – Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (PI2C puis PMID), par armée et par catégorie, de 2009 à 2018**



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<sup>e</sup> carrière ou le pécule modulable d'incitation au départ (depuis 2014).

## 6.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2018, 11 926 militaires, nouveaux inscrits dont 279 blessés (128 en 2017), ont sollicité Défense mobilité par le biais d'au moins un entretien diagnostique (12 271 en 2017, 12 874 en 2016, 14 254 en 2015 et 13 716 en 2014).

Après une diminution de près de 5 % du nombre d'inscrits à Défense mobilité entre 2016 et 2017, la diminution entre 2017 et 2018 est de l'ordre de 3 % alors que le volume des départs du personnel militaire est resté quasiment stable.

En 2018, 7 543 militaires, hors gendarmes, ont été reclassés<sup>105</sup>, soit dans la fonction publique (2 045), soit dans le secteur privé (5 498) dont 443 par le biais d'une création ou reprise d'entreprise.

1 918 gendarmes ont été reclassés dans le secteur privé (1 160 dont 713 volontaires) ou dans une des fonctions publiques (758) en 2018.

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 captation<sup>106</sup> » des « départs utiles<sup>107</sup> » c'est-à-dire les militaires au cœur de la cible de l'agence est en légère diminution.

Un an après leur départ des armées, 66,3 % des militaires partis en 2017 ont été captés (contre 67 % en 2016, 66 % sur la cohorte 2015), 60,3 % ont accédé à l'emploi (61 % pour la cohorte 2016) et parmi ces derniers, 62 % ont accédé à un emploi pérenne (60 % pour la cohorte 2016).

### 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 faciliter le positionnement des « reconvertis » sur les grilles salariales définies par les conventions collectives, le cas échéant. Le

<sup>105</sup> 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.

<sup>106</sup> Le taux de captation est le rapport entre le nombre d'entretiens diagnostics d'une année et celui des départs définitifs de cette année.

<sup>107</sup> 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.

nombre de titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE)<sup>108</sup> délivrés restent peu dynamiques. En 2018, 4 135 certifications professionnelles ont été délivrées dont 4 028 par la voie de la formation et 107 par la voie de la VAE.

### 6.2.1.1 Certification professionnelle

En 2018, 90 titres sont enregistrés au RNCP et accessibles par la validation des acquis de l'expérience.

**Tableau 64 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2009 à 2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Niveau I <sup>(1)</sup>	2	2	2	2	4	6	12	13	11	4
Niveau II <sup>(2)</sup>	20	8	4	6	8	10	12	13	17	20
Niveau III <sup>(3)</sup>	60	54	40	15	15	19	21	22	15	30
Niveau IV <sup>(4)</sup>	40	35	27	13	12	20	23	23	19	27
Niveau V <sup>(5)</sup>	2	4	4	7	8	8	8	8	6	9
<b>Ensemble</b>	<b>124</b>	<b>103</b>	<b>80</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>63</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>90</b>

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 (Bac).

(5) CAP, BEP...

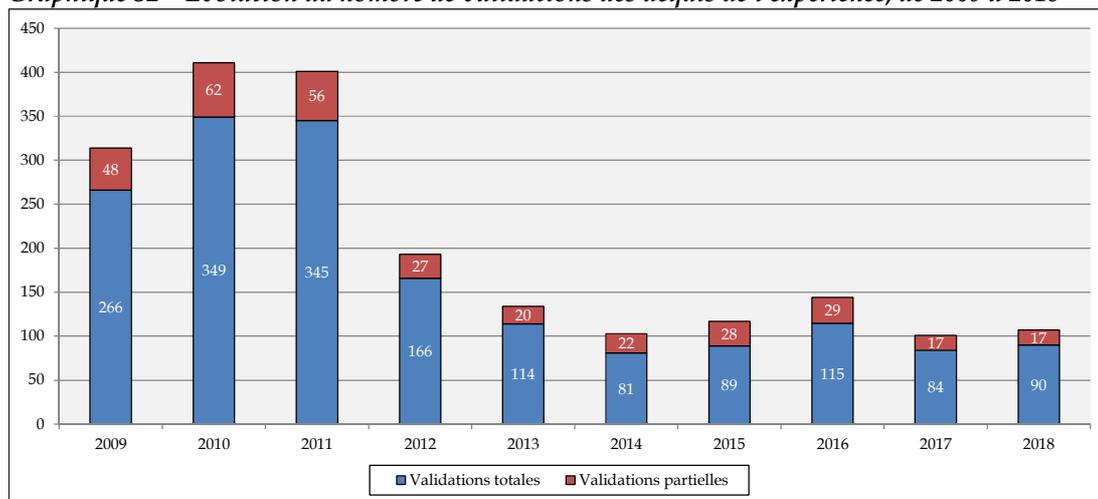
### 6.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

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 étapes<sup>109</sup> 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 2018, le nombre de validations, totales et partielles, demeure faible : 107 contre 101 en 2017.

**Graphique 32 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2009 à 2018**



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

Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

<sup>108</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

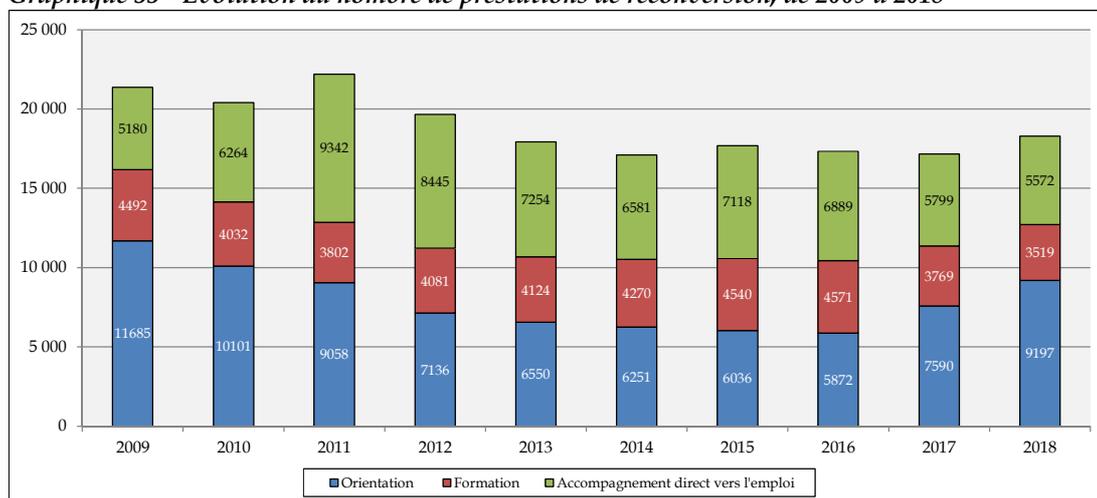
<sup>109</sup> Information – Conseil – Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

### 6.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2018 repart légèrement à la hausse pour atteindre 18 288, soit 7 % de plus qu'en 2017.

Cette évolution s'explique par l'augmentation des prestations d'orientation qui passent de 7 590 en 2017 à 9 197 en 2018, celles de formation et d'accompagnement direct vers l'emploi diminuant.

Graphique 33 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2009 à 2018



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 par les directions des ressources humaines des forces armées s'est stabilisé depuis 2017 : 3 273 militaires en ont bénéficié en 2018 contre 3 246 en 2017.

La durée moyenne des congés de reconversion (hors gendarmerie) passe de 72 jours ouvrés en 2017 à 84 en 2018.

Tableau 65 - Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2009 à 2018

	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
2018	1 927	405	479	352	2	63	40	5	0	3 273

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives), Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN)/sous-direction de l'accompagnement du personnel.

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

Le nombre de congés complémentaires de reconversion est en hausse de 16 % par rapport à 2017. Cette hausse concerne essentiellement les militaires de l'armée de terre. Leur durée moyenne (hors gendarmerie) est de 110 jours en 2018, soit 49 jours de plus qu'en 2017 (61 jours).

**Tableau 66 - Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2009 à 2018**

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Total
2009	125	4	212	n.c.	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
2018	510	1	97	86	0	0	4	0	0	698

Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives), DPMGN/sous-direction de l'accompagnement du personnel.

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

#### 6.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2018, 3 127 militaires des forces armées ont été reclassés dans une des fonctions publiques.

Parmi les 2 409 militaires des armées, 55 % appartenaient à l'armée de terre. 48 % étaient d'anciens militaires du rang, 46 % d'anciens sous-officiers.

**Tableau 67 - Reclassements de militaires dans les fonctions publiques en 2018**

		Armées	Gendarmerie	Total
FPE	L4139-2	503	12	515
	L4139-3 (emplois réservés)	519	84	603
	L4139-1 (concours)	227	17	244
	L4138-8 (détachement)	41	70	111
	Contrats FPE	280	233	513
FPT	L4139-2	115	54	169
	L4139-3 (emplois réservés)	370	141	511
	L4139-1 (concours)	34	0	34
	L4138-8 (détachement)	10	4	14
	Contrats FPT	221	99	320
FPH	L4139-2	9	0	9
	L4139-3 (emplois réservés)	11	0	11
	L4139-1 (concours)	2	0	2
	L4138-8 (détachement)	2	0	2
	Contrats FPH	65	4	69
<b>Total</b>	<b>2 409</b>	<b>718</b>	<b>3 127</b>	

Source : DRH-MD/ARD, DPMGN/sous-direction de l'accompagnement du personnel.

Champ : ensemble des militaires des forces armées reclassés dans la fonction publique.

**Tableau 68 - Évolution des reclassements de militaires, hors gendarmerie, dans les fonctions publiques**

2014	2015	2016	2017	2018
2 135	2 383	2 213	2 091(*)	2 409(*)

Source : DRHMD, bilan social des armées, éditions successives.

Champ : ensemble des militaires des armées, hors gendarmerie, reclassés dans la fonction publique.

(\*) Reclassements enregistrés, un militaire pouvant accéder à l'emploi à plusieurs reprises.

#### 6.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2018, Défense mobilité a réalisé 5 498 reclassements dans le secteur privé (5 523 en 2017) dont 3 467 concernant des militaires de l'armée de terre, 1 008 de l'armée de l'air et 872 de la marine.

Parmi les militaires ayant accédé à un emploi privé, 46 % appartenaient à la catégorie des militaires du rang de plus de 4 ans de service et 40 % étaient d'anciens sous-officiers.

Environ 70 % des militaires suivis ont trouvé un emploi dans le secteur privé dans les 6 mois qui ont suivi leur départ des armées. Parmi eux, 52 % ont été embauchés en contrat à durée indéterminée, 23 % en contrat à durée déterminée et 18 % en intérim. 7 % ont créé ou repris une entreprise.

Comme les années précédentes, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux en 2018 sont le transport et la logistique (24 %), 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 2018, 1 570 officiers dont 378 gendarmes ont quitté le service (2 052 en 2017). 1 085 officiers se sont inscrits pour la première fois à l'un des dispositifs de reconversion militaires, ils étaient 1 090 en 2017.

La diminution du nombre d'officiers entrant dans le parcours de reconversion est encore à corréliser avec la diminution du nombre de départs définitifs et la réduction du nombre de mesures d'incitation au départ (PMID et PAGS).

530 officiers, dont 65 gendarmes, ont été reclassés dans le secteur privé par Défense mobilité ou les services de reconversion propres à la gendarmerie. Ils étaient 606 en 2017 et 629 en 2016.

15 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.

149 ont débuté un congé de reconversion et 28 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2018.

#### 6.2.7 Chômage indemnifié des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires des trois armées et de la gendarmerie indemnisés au titre du chômage décroît de près de 2 % pour atteindre 11 964 allocataires au 31 décembre 2018 contre 12 194 en 2017.

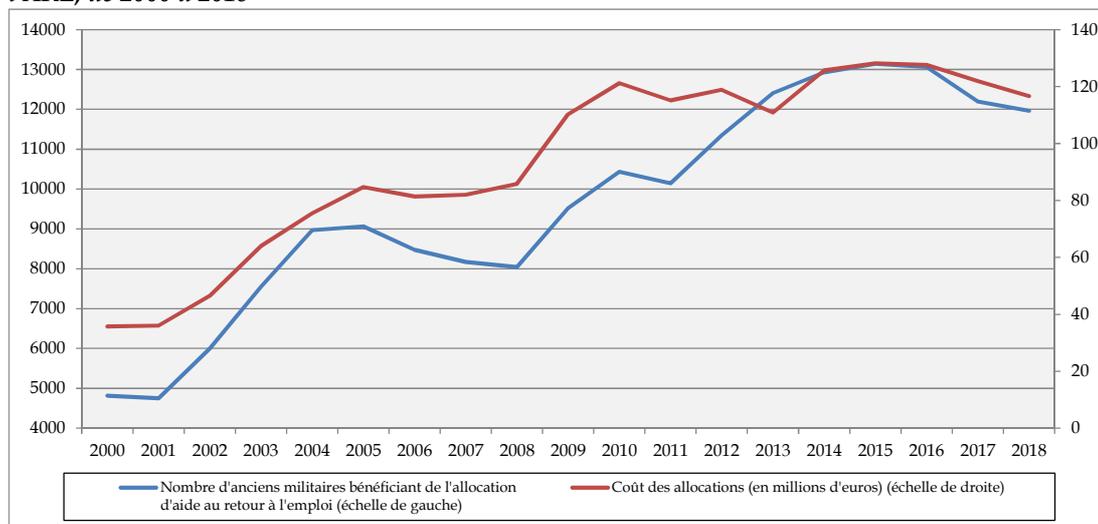
En décembre 2018, 3 853 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation<sup>110</sup>. 35 % d'entre eux (1 369) ont épuisé leur droit de manière continue sans avoir accédé à l'emploi pendant la période d'indemnisation.

Les anciens militaires du rang représentent 86 % de cette population, les sous-officiers 12 % et les officiers 2 %. Les anciens militaires âgés de moins de 25 ans représentent 57 % de la population indemnisée contre 43 % en 2017.

---

<sup>110</sup> 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).

**Graphique 34 – 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 2018**



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

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

## 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

#### 7.1.1 Données globales relatives aux militaires

Au sein des armées, en 2018, la proportion de suicide parmi les décès a diminué par rapport aux années antérieures avec 50 suicides parmi les 171 décès.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires est en 2018 de 15,6 contre 10,1 en 2017. Il était de 20,3 en 2009.

**Tableau 69 – Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2009 à 2018 (en %)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre total de décès	328	291	295	237	181	153	144	166	137	171
Nombre de suicides	69	66	77	71	59	54	52	53	32	50
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	21,0	22,7	26,1	30,0	32,6	35,3	36,1	31,9	23,4	29,2

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service, forces armées.

**Tableau 70 - Taux de suicide pour les militaires(\*)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de suicide pour 100 000 militaires	20,3	19,0	23,4	21,8	17,8	14,8	16,4	16,8	10,1	15,6

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service, forces armées.

(\*) Données partielles qui n'intègrent pas les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

### 7.1.2 Comparaisons

Selon la dernière étude de l'observatoire national du suicide publiée en 2018<sup>111</sup>, 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.

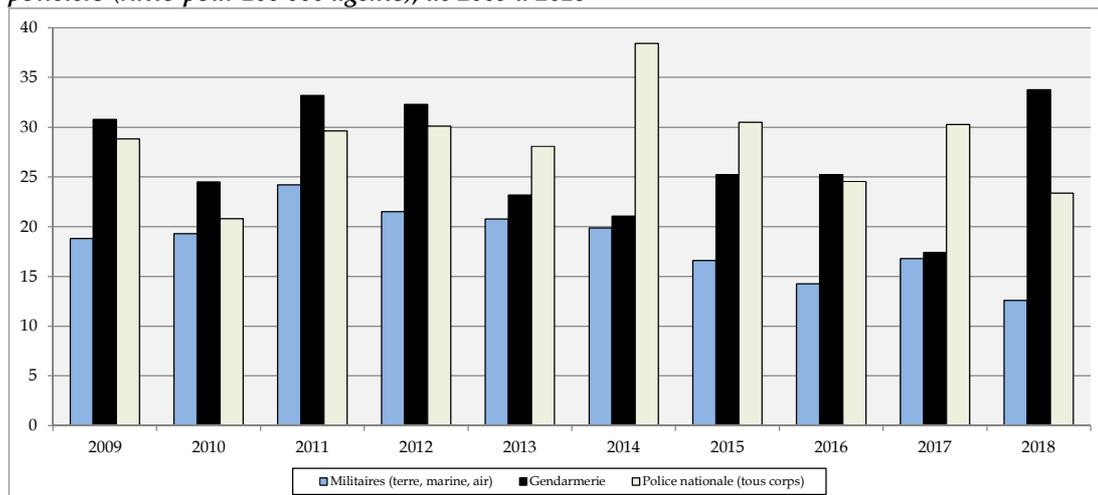
S'appuyant sur les données statistiques de l'OCDE, l'étude note que « depuis les années 1990, le suicide connaît une baisse tendancielle » mais reste encore « la quinzième cause de mortalité dans le monde, la deuxième pour les 15-24 ans ».

Les derniers chiffres publiés par l'OCDE<sup>112</sup> font état d'un taux de suicide de 13,1 pour 100 000 habitants en 2015.

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 et du volume réduit de la population militaire. Toutefois, en dehors de l'évolution du taux de suicide au sein de la gendarmerie, aucune différence significative n'est observée avec le reste de la population civile.

La comparaison entre les taux observables dans les armées, dans la gendarmerie et dans la police fait apparaître la grande sensibilité de ce sujet au sein des forces de sécurité intérieure. Alors que le taux de suicide pour 100 000 agents au sein de la police nationale reste élevé en 2018, celui de la gendarmerie a fortement évolué à la hausse tandis que celui des trois armées s'est tassé.

**Graphique 35 - Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2009 à 2018**



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.

<sup>111</sup> Observatoire national du suicide, 3<sup>e</sup> rapport, *Suicide, enjeux éthiques de la prévention, singularités du suicide de l'adolescent*, février 2018, pp. 13, 158 et 159.

<sup>112</sup> Statistiques de l'OCDE sur la santé : état de santé 2007-2017, mise à jour 2019, consultable sur le site internet : [www.data.oecd.org/fr/healthstat/taux-de-suicide.htm](http://www.data.oecd.org/fr/healthstat/taux-de-suicide.htm).

La question de la prévention du passage à l'acte suicidaire s'est traduite par la mise en place d'un plan de prévention en mars 2018. Ce plan repose sur trois axes d'efforts pour lesquels des travaux sont en cours :

- le renforcement de la politique de prévention des risques psychosociaux ;
- la sensibilisation des personnels aux facteurs de risque pour une meilleure prise en compte des signaux faibles ;
- le renforcement de l'accompagnement et la prise en charge psychologique des personnels avec le déploiement de 39 psychologues cliniciens implantés en métropole et outre-mer depuis 2016 qui ont réalisé, en 2018, 16 800 entretiens individuels.

Source : DGGN, sous-direction de l'accompagnement du personnel, bureau santé et sécurité au travail.

## 7.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES

### 7.2.1 Dans les forces armées

Dans les armées comme dans tout milieu professionnel, les violences en service entre militaires 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 déclaratives différentes :

- d'une part, l'analyse par les forces armées des procédures de compte rendu « ÉVÉNEMENT GRAVE<sup>113</sup> » entre 2014 et 2018. Il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données, car les qualifications retenues dans ces comptes rendus sont adoptées dans l'urgence. Les conclusions des enquêtes administratives ou judiciaires qui en découleront pourront conduire à des qualifications n'étant ni disciplinairement ni pénalement répréhensibles ;
- d'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014<sup>114</sup> par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées (CGA)<sup>115</sup>. 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 »<sup>116</sup>. 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<sup>e</sup> rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), le Haut Comité s'attache à analyser les violences faites aux femmes.

Les catégories retenues par le Haut Comité regroupent les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

En 2018, 172 cas de violences sont recensés au sein des forces armées par **la procédure « événement grave »** contre 96 en 2017, 126 en 2016, 150 en 2015 et 98 en 2014. Dans 144 de ces cas (soit 84 %), une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes. Une forte hausse est donc constatée en 2018 : elle pourrait ne pas être sans lien avec la prise de conscience des violences faites aux femmes par l'opinion publique depuis la fin de l'année 2017.

Sur les 207 victimes présumées identifiées en 2018, 171 sont des femmes. Parmi elles, 8 sont des officiers, 50 sont des sous-officiers et 113 des militaires du rang ou des volontaires.

<sup>113</sup> 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.

<sup>114</sup> Depuis 2016 ces indicateurs ont été affinés. Quelques écarts avec des données publiées dans les précédentes revues annuelles peuvent apparaître.

<sup>115</sup> Les dispositions de l'article D3123-1, alinéa 2 du code de la défense prévoient que « Dans tous les organismes, il (le CGA) sauvegarde les droits des personnes ».

<sup>116</sup> Note n° 15-00046-DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

**Tableau 71 - 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	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Harcèlement moral	52	58	27	36	37	29	50	22	23	18
Harcèlement sexuel	32	59	53	34	84	31	50	50	28	81
Agression sexuelle	11	24	39	21	9	11	23	38	16	9
Viol	3	9	7	5	42	3	9	6	3	36
<b>Ensemble</b>	<b>98</b>	<b>150</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>172</b>	<b>74</b>	<b>132</b>	<b>116</b>	<b>70</b>	<b>144</b>

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.

En 2018, la cellule THÉMIS a été contactée 68 fois contre 58 fois en 2017, par téléphone (73 % en 2018), par intranet (21 % en 2018) ou par d'autres moyens (intranet, courrier).

68 dossiers concernant du personnel militaire ont été ouverts par la cellule THÉMIS, 90 % des cas déclarés concernaient des femmes.

L'analyse par grade montre une répartition homogène de victimes sous-officier (43 %) et militaire du rang (40 %). Environ 17 % des victimes sont des officiers.

**Tableau 72 - Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services, depuis 2014**

	2014(*)	2015	2016	2017	2018
Infractions impliquant un contact physique					
Viol	8	7	8	6	4
Autres agressions sexuelles	13	13	13	12	13
Infractions sans contact physique					
Harcèlement	16	21	21	28	30
Atteintes à la vie privée	5	4	9	5	5
Discriminations dont propos sexistes	16	20	5	5	15
Autres	0	0	2	2	1
<b>Ensemble des dossiers ouverts</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>68</b>

Source : cellule THÉMIS. CGA.

Champ : recensement des faits à partir des déclarations des victimes présumées, sous statut militaire.

(\*) 6 mois de l'année.

La cellule STOP DISCRI qui suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie a été saisie, en 2018, 17 fois. Les contacts ont été établis par intranet (65 %), et par téléphone (35 %).

Elle s'est par ailleurs saisie au total de 219 dossiers contre 129 en 2017, suivant le même mouvement de hausse que celui observable dans les armées.

La cellule STOP DISCRI dénombre 79 femmes gendarmes victimes présumées dont une majorité de sous-officiers.

**Tableau 73 - Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie, depuis 2014**

	2014 <sup>(1)</sup>	2015	2016	2017	2018
Viol	0	0	0	0	0
Agression sexuelle	0	0	0	0	1
Harcèlement sexuel	4	6	3	3	7
Harcèlement sexiste dont discriminations	0	7	2	4	9
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>17</b>
<b>Total des cas signalés à la Cellule STOP DISCRI<sup>(2)</sup></b>					
	-	-	139	129	219

Source : DGGN.

Champ : personnel militaire de la gendarmerie.

(1) De mars à décembre 2014.

(2) Sur la totalité des signalements effectués aux opérateurs de la plate-forme, un grand nombre n'entre pas directement dans son champ de compétence.

---

### 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.

4 486<sup>117</sup> gendarmes ont fait l'objet d'agressions verbales dans l'exécution du service en 2018 contre 5 152 en 2017. Toutefois, 2 306 ont été blessés à la suite d'agressions physiques en service en 2018 alors qu'ils étaient 1 926 en 2017.

---

### 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.

Dans son 13<sup>e</sup> rapport thématique, le Haut Comité constatait que « *les données disponibles sont peu nombreuses même si de larges enquêtes ont eu lieu dans les années 2000<sup>118</sup> et que la lutte contre l'alcoolisme et l'usage de produits stupéfiants fait l'objet d'un fort engagement du commandement. De nouvelles enquêtes sont en cours mais leurs résultats ne seront pas connus avant fin 2019.*

*Les données transmises au Haut Comité accréditent l'idée que les prévalences de consommation et les profils des consommateurs sont « assez proches de ce qui est rapporté en population générale à âge égal » ; si les données résultant des nouvelles enquêtes ne montrent pas d'amélioration par rapport à celles publiées à la fin des années 2000 et au début des années 2010, le Haut Comité estime qu'il conviendra de renforcer encore la politique de prévention et de sanction conduites par les armées jusqu'à présent.*

*Globalement, les comportements les plus à risque se trouvent parmi les plus jeunes, les plus récemment incorporés et les moins diplômés, c'est-à-dire principalement chez les militaires du rang. »*

En 2018, la CNMSS a poursuivi le financement de stages individuels et collectifs (144 séances pour 7 000 militaires) sur les méfaits de la drogue et de l'alcool pour un montant total supérieur à 85 000 €.

Ce nombre de séance est en baisse par rapport à 2017 (201 séances touchant 11 946 militaires pour un montant de 132 012 €), en raison du renouvellement des marchés et conventions au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

---

<sup>117</sup> Depuis 2017, seules les agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte sont comptabilisées.

<sup>118</sup> *Enquête Consommations et Santé – Évaluation des conduites addictives dans les unités métropolitaines de l'armée de terre n° 417/IMTSSA/DESP/07 de 2007 et l'article État des lieux des conduites addictives dans les armées françaises : une méta-analyse des enquêtes de prévalence conduites entre 2005 et 2009, paru dans la revue médecine et armées 2014/2.*

## PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

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

### 1 ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

#### 1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

##### 1.1.1 La rémunération des militaires

Le législateur a fixé **des garanties législatives spécifiques en matière de rémunération** définies précisément à l'article L4123-1 du code de la défense. On relève notamment :

- **un classement indiciaire** des corps, grades et emplois **tenant compte**, d'une part, **des qualifications et des fonctions détenues**, d'autre part, **des sujétions et obligations particulières auxquelles les militaires sont soumis** ;
- **une indemnité pour charges militaires (ICM)** tenant compte des sujétions propres à l'état militaire sans préjudice d'indemnités particulières (fonctions, risques, lieu du service, qualité des services). L'ICM n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- **une garantie de transposition** avec effet simultané **des mesures de portée générale** affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État, « *sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires* ».

**La solde<sup>119</sup> 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)<sup>120</sup> ;
- 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) et les fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, ainsi que les contributions sociales généralisées (CSG) et de remboursement de la dette sociale (CRDS)<sup>121</sup>.

**La solde nette** résulte de la déduction du total des cotisations du montant de la solde brute. Elle correspond au montant que perçoit effectivement le militaire.

##### 1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations

**Trois indicateurs principaux** permettent de suivre les rémunérations et d'en décrire les facteurs d'évolution comme l'expose le tableau suivant.

<sup>119</sup> 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.

<sup>120</sup> Les données de rémunérations présentées dans ce chapitre sont « hors NBI ».

<sup>121</sup> Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et fin du précompte sur solde des cotisations de protection sociale à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Indicateurs	Ce qui signifie...
<p><b>La rémunération moyenne des personnes en place</b> (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 générales<sup>122</sup> influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles<sup>123</sup> et des mesures individuelles<sup>124</sup>.</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><b>Le salaire moyen par tête</b> (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><b>L'indice de traitement brut - grille indiciaire</b> (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 générales<sup>122</sup> et des mesures catégorielles<sup>123</sup> 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>

## 1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2018

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. En moyenne en 2018, 97 % des soldes ont été payées automatiquement, sans nécessiter de mesure corrective<sup>125</sup>. LOUVOIS est donc « sous contrôle » malgré son instabilité.

<sup>122</sup> 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.

<sup>123</sup> Mesures indiciaires et statutaires attribuées à certaines catégories.

<sup>124</sup> Par exemple, mesures d'avancement de grade et d'échelon.

<sup>125</sup> Les autres soldes ont été régularisées avant le versement (2,93 % des soldes, soit en moyenne 5 500 dossiers par mois) ou payées hors LOUVOIS (0,03 % des soldes, soit en moyenne 60 dossiers par mois).

Le système d'information Source Solde est appelé à remplacer les calculateurs LOUVOIS et GDS<sup>126</sup>. Après des phases de tests approfondis (soldes à blanc et soldes en double), il a été mis en service pour le personnel administré par le SIRH de la marine (Rhapsodie), à compter de la solde de mai 2019.

Depuis juin 2019, les tests de soldes à blanc ont débuté pour les militaires gérés par le SIRH Concerto (armée de terre, SEA, SID), pour une entrée en service de Source Solde envisagée en avril 2020<sup>127</sup>.

Depuis son déploiement dans la marine, les performances du système semblent bonnes : elles restent à confirmer dans la durée et lors de la bascule de l'armée de terre.

Il faut enfin noter que l'année 2018 a été celle de la préparation de la bascule de la gendarmerie sur son nouveau logiciel de solde, Agorha solde, effective depuis janvier 2019.

Comme pour les autres agents publics, la mise en œuvre des mesures du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR)<sup>128</sup> a été décalée d'une année<sup>129</sup>, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- les mesures dont l'entrée en vigueur était antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ont été appliquées ;
- le second transfert primes/points qui devait intervenir en 2018 pour les officiers a été 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.

Outre la poursuite de la mise en application des mesures indemnitaires du protocole du 11 avril 2016 pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale et du plan d'amélioration de la condition du personnel pour les militaires, les principales évolutions réglementaires<sup>130</sup> en matière de rémunération relevées en 2018 par le Haut Comité concernent :

- la revalorisation du taux de l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT) des personnels des compagnies républicaines de sécurité et des militaires de la gendarmerie se déplaçant en unité ou en fraction d'unité en métropole et outre-mer fixé par l'arrêté du 23 janvier 2018 modifiant l'arrêté du 29 juin 2015<sup>131</sup> ;
- la rénovation du régime indemnitaire particulier des praticiens des armées. Le 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 substitue 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 ;
- la création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité, instituée par le décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018, en faveur d'officiers généraux occupant certains emplois présentant un niveau de responsabilité particulièrement élevé ;

<sup>126</sup> Système de solde de l'armée de l'air.

<sup>127</sup> À ce jour, la cible de bascule sur Source Solde de l'armée de l'air et du SSA est prévue en janvier 2021.

<sup>128</sup> 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 2017.

<sup>129</sup> 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<sup>er</sup> 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.

<sup>130</sup> Les évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2018 sont listées en page 143.

<sup>131</sup> L'IJAT n'était soumise, sans base légale, à aucun prélèvement fiscal ou social. Si l'exonération fiscale a été consacrée au code général des impôts (modifié par la loi de finances pour 2017), des obstacles juridiques n'ont pas permis d'exonérer cette indemnité du versement des contributions sociales. Il a donc été décidé afin de compenser l'acquittement des contributions sociales de rehausser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 le montant net journalier de l'IJAT (réponse du ministère de l'intérieur à la question écrite n° 01850 du 02 novembre 2017 de M. Cédric Perrin, publiée au JO Sénat du 22 février 2018 page 842).

- la modification de la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du transfert primes/points, en y ajoutant l'indemnité compensatrice<sup>132</sup> de la hausse de la contribution sociale généralisée, par le décret n° 2018-1100 du 7 décembre 2018 modifiant le décret n° 2017-492 du 5 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite du transfert primes/points pour les militaires ;
- dans le prolongement du protocole d'accord du ministère de l'intérieur avec les organisations syndicales du corps d'encadrement et d'application de la police nationale du 19 décembre 2018, les mesures suivantes ont été appliquées à la gendarmerie :
- la revalorisation du taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) de 0,5 point au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (décret n° 2019-26 du 16 janvier 2019), sans préjudice de l'application du protocole du 11 avril 2016 (revalorisation progressive de 2 points, à raison de 0,5 point/an entre 2017 et 2020 ; décret n° 2016-1835 du 23 décembre 2016) ;
- la majoration de 40 € du montant mensuel de l'allocation de mission judiciaire de la gendarmerie nationale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour les sous-officiers de gendarmerie (arrêté du 16 janvier 2019).

Par ailleurs, le prélèvement à la source est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019, ont été instituées la prime de technicité de haute montagne<sup>133</sup>, la prime de fidélisation pour les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie<sup>134</sup> et la prime de lien au service pour les militaires de carrière et servant en vertu d'un contrat<sup>135</sup>.

Le décret n° 2019-711 du 4 juillet 2019 modifiant le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires modifie le cadencement d'échelons avec la création d'un nouvel échelon dont la référence indiciaire est celle du 5<sup>e</sup> échelon des capitaines.

---

### 1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2018

---

#### Avertissement méthodologique

L'observatoire économique de la défense (OED) établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération du personnel, civil et militaire, du ministère de la défense et des militaires de la gendarmerie. Ce recensement contribue à alimenter le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'INSEE et de la DGAFP mais également, sous forme de statistiques agrégées, plusieurs publications comme l'annuaire statistique de la défense, les bulletins de l'OED (Écodef) et la revue annuelle du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

---

<sup>132</sup> Pour compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 institue une indemnité compensatrice.

<sup>133</sup> Prime au profit des militaires affectés dans une unité de montagne (décret n° 2019-250 du 27 mars 2019).

<sup>134</sup> Prime attribuée aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie du grade de maréchal-des-logis (décret n° 2019-255 du 27 mars 2019).

<sup>135</sup> Dispositif d'attractivité et de fidélisation (décret n° 2019-470 du 20 mai 2019). Cette prime se substituera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la prime de volontariat en faveur des militaires non-officiers servant dans les forces sous-marines, aux primes d'engagement attribuées aux militaires non-officiers servant sous contrat et à la prime réversible des compétences à fidéliser en faveur de certains militaires non-officiers à solde mensuelle et, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, à la prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.

Les données en provenance du RAE, publiées dans la présente revue, **ne sont pas directement comparables avec celles des éditions antérieures pour les raisons principales suivantes :**

- depuis l'édition 2017 de la revue<sup>136</sup>, changement de traitement des données (*winsorisation*)<sup>137</sup> fournies au Haut Comité par l'OED ;
- à partir de l'édition 2018 :
  - harmonisation de la formule de calcul de l'ITB-GI des militaires (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) ;
  - changement de champ du RAE (2017) : hors contrôle général des armées. Afin de permettre les comparaisons, les données concernant l'année 2016 ont été ajustées au nouveau champ ;
- dans l'édition 2019 :
  - changement de champ du RAE (2018) : hors forces spéciales<sup>138</sup>. Afin de permettre les comparaisons, les données de l'année 2017 ont été ajustées au nouveau champ ;
  - toutes les données concernant les cotisations et les rémunérations nettes sont hors cotisations de protection sociale (mutuelle) dont le précompte sur solde a pris fin le 1<sup>er</sup> juillet 2018 ;
  - intégration de l'IJAT à la rémunération des gendarmes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Alerte et recommandation du Haut Comité**

L'application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales ainsi que l'application du protocole relatif à l'exploitation et à la diffusion des données statistiques concernant les effectifs et rémunérations des personnels civils inscrits au budget de la Défense et des personnels militaires, entre le secrétariat général pour l'administration du ministère des armées et l'Insee (n° 2018042NF du 17 août 2018) ne permettent plus au Haut Comité de rendre compte de l'évolution de certains indicateurs et composantes de la rémunération des militaires.

Ces évolutions récentes fragilisent la capacité du Haut Comité à rendre compte objectivement de plusieurs aspects de l'évolution de la rémunération des militaires.

**La situation n'est pas satisfaisante** à ses yeux.

**Le Haut Comité recommande en l'occurrence d'ajuster le cadre conventionnel, voire réglementaire**, pour permettre aux services statistiques de disposer des données les plus exhaustives possibles tout en respectant pleinement toutes les contraintes de confidentialité.

<sup>136</sup> Dans les éditions précédentes, corrections statistiques par apurement de la base de données, en éliminant les lignes anormales qui impacteraient les résultats de manière visible.

<sup>137</sup> Les données sont *winsorisées* à 0,1 %, c'est-à-dire que les valeurs inférieures au 1<sup>er</sup> millile sont remplacées par celle du 1<sup>er</sup> millile et, de la même façon, les valeurs supérieures au 999<sup>e</sup> millile sont remplacées par celle de ce millile. (*Les milliles sont les valeurs qui partagent une distribution en mille parties égales*).

<sup>138</sup> Mise en application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales.

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions de l'année 2018 sont décrits dans le tableau suivant :

**Tableau 74 – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2017 et 2018**

		Évolutions 2017-2018	
		€ courants	€ constants
RMPP brute <sup>(1)</sup>	Officiers	n.d.	n.d.
	Sous-officiers	n.d.	n.d.
	Militaires du rang	n.d.	n.d.
SMPT brut <sup>(1)</sup>	Officiers	- 0,4 %	- 2,2 %
	Sous-officiers	- 0,4 %	- 2,2 %
	Militaires du rang	- 0,3 %	- 2,1 %
ITB-GI-M <sup>(2)</sup> (hors gendarmerie)	Officiers	1,28 %	
	Sous-officiers	0,05 %	
	Militaires du rang	0,05 %	
ITB-GI-Gend <sup>(2)</sup>	Officiers	0,08 %	
	Sous-officiers	0,05 %	
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle <sup>139</sup>	0,05 %	
	En glissement annuel <sup>140</sup>	0,00 %	
Indice des prix à la consommation (y.c. tabac)	En moyenne annuelle <sup>139</sup>	1,8 %	
	En glissement annuel <sup>140</sup>	1,6 %	

(1) Hors NBI.

(2) Évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI.

#### Pour SMPT

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2017 et 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires (hors forces spéciales) de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

#### Pour ITB-GI-M

Sources : bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 122, mars 2019 ; DRH-MD (grilles indiciaires).

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés).

#### Pour ITB-GI-Gend

Source : DCGN.

Champ : militaires de la gendarmerie (hors élèves et volontaires).

#### Pour indice des prix à la consommation :

Sources : Insee, Informations Rapides n° 2019-5 et 2019-9 du 15 janvier 2019.

## 1.4 ANALYSE DES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

### 1.4.1 La rémunération moyenne des personnes en place

En application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales et des critères d'anonymisation appliqués à l'ensemble des personnels militaires du ministère des armées, **l'OED n'est plus en mesure de fournir cet indicateur.**

L'analyse de l'évolution de la rémunération des militaires présents deux années de suite dans les effectifs des forces armées n'est donc plus possible. Cela limite significativement les capacités d'évaluation du Haut Comité.

**Cette situation n'est pas satisfaisante** et nécessite que des travaux soient lancés au plus tôt pour qu'elles soient restaurées en 2020.

<sup>139</sup> 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 2018 et 2017).

<sup>140</sup> 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 2018 par rapport à décembre 2017).

### 1.4.2 Le salaire moyen par tête

Le SMPT des militaires des armées et de la gendarmerie diminue globalement de 2,1 % en euros constants, entre 2017 et 2018. Ce recul est observable dans les armées comme dans la gendarmerie, et dans toutes les catégories, avec une baisse marquée pour les officiers des armées (- 2,6 %) et les sous-officiers de la gendarmerie (- 3,1 %).

Le Haut Comité souligne que le SMPT est fortement impacté par les effets de structure, notamment les transformations des pyramides des âges et des grades.

**Tableau 75 - Évolution du salaire moyen par tête, en euros constants 2018<sup>(1)</sup>, par catégorie, entre 2017 et 2018**

		Évolution du SMPT brut <sup>(2)</sup>	
Ensemble		- 2,1 %	
	Terre-air-mer		- 1,9 %
	Gendarmerie		- 3,2 %
Officiers		- 2,2 %	
	Terre-air-mer		- 2,6 %
	Gendarmerie		- 0,8 %
Sous-officiers		- 2,2 %	
	Terre-air-mer		- 1,5 %
	Gendarmerie		- 3,1 %
Militaires du rang	Terre-air-mer	- 2,1 %	

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2017 et 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires (hors forces spéciales) de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

(1) Taux d'inflation (y.c. tabac) en 2018 : 1,8 % (source : INSEE).

(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), est stable dans les armées et la gendarmerie sur 2018 ; évolution en moyenne respectivement de + 0,21 % et + 0,05 % sur l'année.

Cette stabilité est liée à l'absence de modification de grille indiciaire en 2018, consécutive au décalage d'une année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 de la mise en œuvre des mesures du protocole PPCR, et de revalorisation en 2018 de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Les évolutions constatées en moyenne annuelle de l'ITB-GI sont à la fois liées à l'effet en année pleine de l'augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017 (évolution en moyenne annuelle en 2018 de + 0,05 %), auquel s'ajoute celui des mesures catégorielles pour les officiers aux troisième et quatrième trimestres 2017<sup>141</sup>.

<sup>141</sup> La grille indiciaire des officiers a été modifiée le 1<sup>er</sup> août 2017 avec la création d'une classe fonctionnelle accessible aux commandants et assimilés, la création d'échelons pour les colonels et lieutenants-colonels (et assimilés), ainsi que le 1<sup>er</sup> octobre 2017 avec la revalorisation de la grille des capitaines dans les armées (parité armées-gendarmerie). Décret n° 2017-1360 du 19 septembre 2017 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers et décret n° 2017-1362 du 19 septembre 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires officiers.

**Tableau 76 – Évolution en moyenne annuelle<sup>142</sup> de l'indice de traitement brut – grille indiciaire des militaires, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2017 et 2018**

	Évolution de l'ITB-GI	
	2017	2018
<b>Militaires des armées</b>	<b>3,78 %</b>	<b>0,21 %</b>
<i>Officiers</i>	2,01 %	1,28 %
<i>Sous-officiers</i>	3,16 %	0,05 %
<i>Militaires du rang</i>	5,02 %	0,05 %
<b>Militaires de la gendarmerie</b>	<b>2,59 %</b>	<b>0,05 %</b>
<i>Officiers</i>	1,65 %	0,08 %
<i>Sous-officiers</i>	2,68 %	0,05 %

Sources : ministère des armées : bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 122, mars 2019, DRH-MD (grilles indiciaires) ; gendarmerie : DGGN.

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) ; militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

Nota : les valeurs de l'ITB-GI-Gend 2017 ont été ajustées depuis la publication de l'édition 2018 de la présente revue.

## 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 donc de l'effet conjugué de tous ces facteurs.

#### 1.5.1 Les éléments de la solde annuelle

En 2018, la solde brute (hors NBI) moyenne d'un militaire des armées et de la gendarmerie s'élève à 3 110 € par mois (3 120 € en 2017). Déduction faite des cotisations (hors prélèvement mutuelle), la solde nette mensuelle moyenne est de 2 568 € (2 601 € en 2017).

La solde brute (hors NBI) moyenne baisse de 0,3 %, en euros courants et de 2,1 % en euros constants 2018.

L'augmentation de 0,4 % des primes et indemnités en 2018 intègre notamment l'instauration au 1<sup>er</sup> janvier 2018 de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée<sup>143</sup>, ainsi que la seconde annuité de la revalorisation du taux annuel de l'indemnité pour charges militaires (arrêté du 2 mars 2017). Par ailleurs, l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT) est devenue, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, un élément de la rémunération des gendarmes.

Les cotisations (hors mutuelle) ont augmenté de 4,6 % (en euros courants) en 2018 du fait notamment du passage du taux de cotisation pour pension militaire de retraite de 10,29 % (2017) à 10,56 % (2018)<sup>144</sup> et de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée, sachant que concomitamment la contribution exceptionnelle de solidarité a été supprimée.

<sup>142</sup> L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

<sup>143</sup> Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

<sup>144</sup> Décret n° 2010-1749, modifié, du 30 décembre 2010 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).

Au final, la solde nette (hors NBI et mutuelle) moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie diminue de 1,3 % en euros courants (- 3,1 % en euros constants) entre 2017 et 2018.

**Tableau 77 - Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne<sup>145</sup>, en ETPT<sup>146</sup>, en 2018**

	Solde annuelle moyenne (euros courants)		Évolutions 2017-2018	
	2017	2018	€ courants	€ constants <sup>(1)</sup>
<b>Solde brute [hors NBI] dont :</b>	<b>37 436</b>	<b>37 316</b>	<b>- 0,3 %</b>	<b>- 2,1 %</b>
Solde indiciaire	23 362	23 205	- 0,7 %	- 2,5 %
Complément de solde <sup>(2)</sup>	621	598	- 3,7 %	- 5,5 %
Primes et indemnités <sup>(3)</sup>	13 454	13 514	0,4 %	- 1,4 %
<b>Cotisations [hors mutuelle]</b>	<b>6 219</b>	<b>6 505</b>	<b>4,6 %</b>	<b>2,8 %</b>
<b>Solde nette [hors NBI et mutuelle]</b>	<b>31 218</b>	<b>30 812</b>	<b>- 1,3 %</b>	<b>- 3,1 %</b>

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2017 et 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires (hors forces spéciales) de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

(1) Taux d'inflation en 2018 : 1,8 % (source : INSEE, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

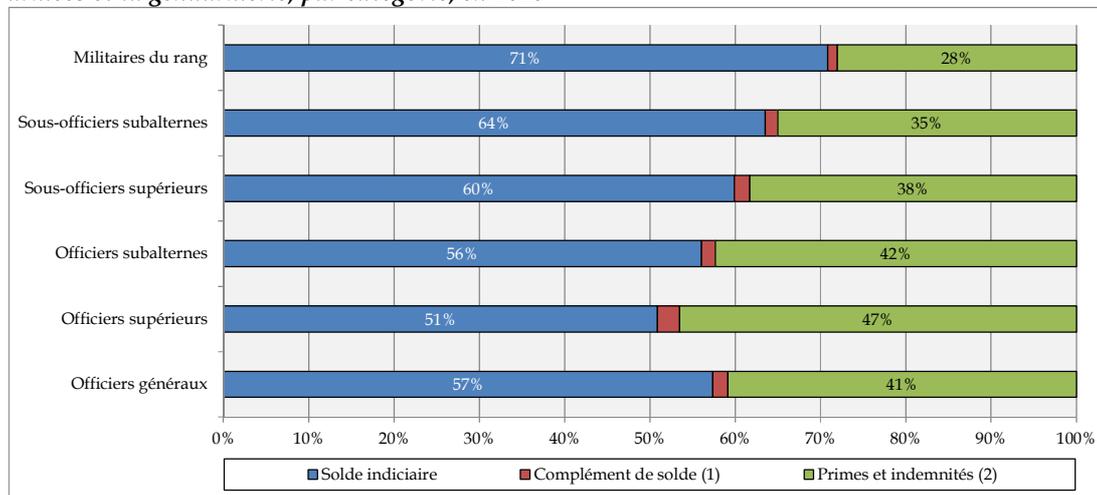
(3) Y compris IJAT en 2018 (gendarmerie).

### 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 47 % pour les officiers supérieurs et 28 % pour les militaires du rang.

Les parts des différentes composantes de la solde brute sont stables entre 2017 et 2018.

**Graphique 36 - Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne, en ETPT, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2018**



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires (hors forces spéciales) de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

(1) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

(2) Y compris IJAT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (gendarmerie).

<sup>145</sup> 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.

<sup>146</sup> 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<sup>er</sup> décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2<sup>e</sup> quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3<sup>e</sup> 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>

Tableau 78 – Distribution des soldes nettes<sup>(\*)</sup> annuelles, selon la catégorie, en 2018

	Ensemble	Officiers (y.c. off. généraux)	Sous-officiers	Militaires du rang
1 <sup>er</sup> décile (D1)	18 143 €	33 729 €	20 359 €	16 360 €
1 <sup>er</sup> quartile	21 392 €	43 012 €	23 988 €	18 141 €
Médiane	27 208 €	51 849 €	28 872 €	20 756 €
3 <sup>e</sup> quartile	34 308 €	66 364 €	33 730 €	25 347 €
9 <sup>e</sup> décile (D9)	47 115 €	86 684 €	39 921 €	30 486 €
D9/D1	2,6	2,6	2,0	1,9
Rappel D9/D1 2017	2,5	2,5	1,9	1,9

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2017 et 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires (hors forces spéciales) de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

(\*) Hors NBI et cotisation mutuelle ; y compris IJAT (gendarmerie). Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2018, 25 % des militaires du rang ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 18 141 € (1<sup>er</sup> quartile), 10 % une solde nette annuelle supérieure à 30 486 € (9<sup>e</sup> 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.

La moitié des militaires des trois armées et de la gendarmerie a perçu, en 2018, une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 267 €<sup>147</sup> ; soit 2 121 € pour les militaires des armées et 2 488 € pour les militaires de la gendarmerie.

Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,6 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 47 115 €/an) ont perçu en 2018 une solde nette au moins 2,6 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 143 €/an)<sup>148</sup>.

Dans le détail, ce rapport est de 2,8 pour les militaires des armées (2,8 pour les officiers et 2,1 pour les sous-officiers) et de 1,9 pour les militaires de la gendarmerie (1,9 pour les officiers et 1,7 pour les sous-officiers).

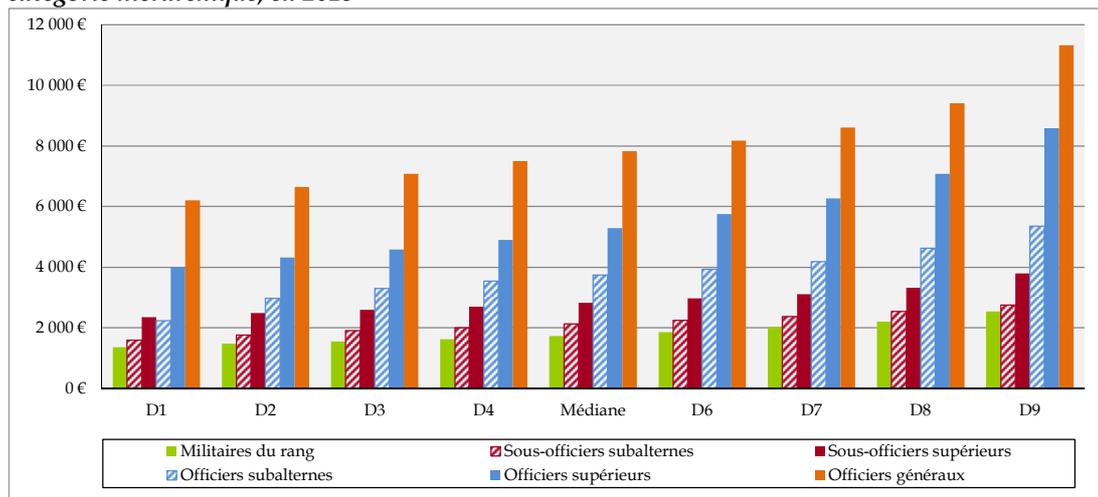
<sup>147</sup> Solde médiane. Son montant était de 2 291 € en 2017.

<sup>148</sup> En 2017, les 10 % de militaires des armées et de la gendarmerie les mieux payés (au minimum 47 323 €/an) ont perçu une solde nette au moins 2,5 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 673 €/an).

Les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) affichent une légère tendance à la hausse par rapport à 2017 pour les officiers et les sous-officiers des armées et de la gendarmerie.

Les distributions des soldes nettes (hors NBI et hors cotisation mutuelle) des militaires du rang et des sous-officiers subalternes demeurent assez proches sur l'ensemble du spectre avec un écart moyen de 328 € par mois en faveur des sous-officiers subalternes. Sur le périmètre restreint aux armées, cet écart moyen est de 264 €.

**Graphique 37 - Distribution des soldes nettes(\*) mensuelles dans les armées et la gendarmerie, par catégorie hiérarchique, en 2018**



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires (hors forces spéciales) de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

(\*) Hors NBI et cotisation mutuelle, y compris IJAT (gendarmerie). Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2018, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 768 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 545 €.

#### 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° 2018-955 du 5 novembre 2018, modifiant le décret n° 2008-539, proroge pour 2018 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2018, la période de référence est fixée du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017.

L'arrêté du 5 novembre 2018 fixe, au titre de l'année 2018, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 1,64 %, valeur moyenne du point d'indice en 2013 : 55,5635 € et en 2017 = 56,2044 €).

En application du protocole n° 2018042NF du 17 août 2018, relatif à l'exploitation et à la diffusion des données statistiques concernant les effectifs et rémunérations des personnels civils inscrits au budget de la Défense et des personnels militaires<sup>149</sup>, **le Haut Comité n'est plus en mesure de publier de données concernant la GIPA** ; seul le total des primes pouvant être diffusé.

Le Haut Comité a toutefois pu réaliser une estimation. Les données obtenues permettent d'évaluer que la GIPA serait aujourd'hui une question touchant majoritairement les officiers. Environ trois quarts des bénéficiaires de la GIPA seraient des officiers. Dans les armées, près de 10 % des officiers supérieurs en bénéficieraient.

### 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 cotisation mutuelle) des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures à celles des militaires féminins et que la différence augmente avec la catégorie hiérarchique.

Cet écart qui se réduit résulte, entre autres, de la conjugaison de facteurs indiciaires et indemnitaires :

- l'indice majoré moyen des femmes est inférieur en moyenne de 10 points à celui des hommes<sup>150</sup> (58 points pour les officiers et 14 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 63 % des officiers féminins sont des officiers subalternes (contre 53 % des officiers masculins) ;
- 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, dans les armées et au service de santé des armées<sup>151</sup>, seuls 8 % des effectifs déployés en mission extérieure<sup>152</sup> en 2018 sont des femmes alors qu'elles représentent 15,4 % des effectifs.

Entre 2017 et 2018, l'écart de solde nette moyenne (hors NBI et cotisation mutuelle) entre les hommes et les femmes se réduit de 1 point, mais en moyenne, la solde des hommes demeure supérieure de 13,4 % à celle des femmes ; cet écart étant de 26,8 % chez les officiers (- 1,9 point/2017).

**Tableau 79 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements<sup>(1)</sup>, en ETPT, selon le sexe, en 2018**

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	31 524 €	59 431 €	30 852 €	22 631 €
Femmes	27 808 €	46 862 €	27 217 €	20 687 €
Différentiel hommes / femmes <sup>(2)</sup>	13,4%	26,8%	13,4%	9,4%
Rappel 2017	14,4%	28,7%	13,5%	10,5%

Sources : observatoire économique de la défense (RAE 2017 et 2018). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : ensemble du personnel militaire, hors forces spéciales, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves.

(1) Hors NBI et cotisation mutuelle ; y compris IJAT en 2018 (gendarmerie). Exprimées en ETPT.

(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 2018, supérieure de 26,8 % à celle des officiers féminins.

<sup>149</sup> Règles de diffusion des données du RAE (juin 2019), <https://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/economie-et-statistiques/qualite-statistique/qualite-rae>.

<sup>150</sup> RAE 2018, personnel militaire, hors forces spéciales, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves.

<sup>151</sup> Cf. bilan social 2018 et rapport de situation comparée, page 18. Exprimé en ETPT.

<sup>152</sup> 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 20).

## 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.

L'alimentation du SIASP permet de garantir la comparabilité des données relatives aux militaires avec celles des agents de la fonction publique.

Depuis 2015, les données concernant les officiers généraux ne sont plus disponibles en raison du traitement des données, opéré dans la chaîne SIASP, qui affecte les populations à effectif réduit. **L'exhaustivité de la base de données SIASP concernant les militaires s'est dégradée en 2017** à la suite de la publication de l'arrêté du 20 octobre 2016 relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales.

### 1.6.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire

En moyenne annuelle en 2018, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,09 % en raison de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique en février 2017 (effet en année pleine en 2018<sup>153</sup>) et de mesures catégorielles, à date d'effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017, pour certains fonctionnaires de catégorie A<sup>154</sup>.

**Tableau 80 - Évolution en moyenne annuelle<sup>155</sup> de l'ITB-GI dans la fonction publique de l'État, les armées et la gendarmerie en 2018**

	Fonction publique civile de l'État	Militaires	
		des armées	de la gendarmerie
<b>Ensemble</b>	<b>0,09 %</b>	<b>0,21 %</b>	<b>0,05 %</b>
<i>Cat. A / officiers</i>	<i>0,11 %</i>	<i>1,28 %</i>	<i>0,08 %</i>
<i>Cat. B / sous-officiers</i>	<i>0,05 %</i>	<i>0,05 %</i>	<i>0,05 %</i>
<i>Cat. C / militaires du rang</i>	<i>0,05 %</i>	<i>0,05 %</i>	<i>-</i>

Sources : *fonction publique de l'État* : DGAFP, STATS RAPIDES, mars 2019 ; *militaires* : ministère des armées, OED (Écodef n° 122, mars 2019), DRH-MD (grilles indiciaires) ; gendarmerie, DGGN.

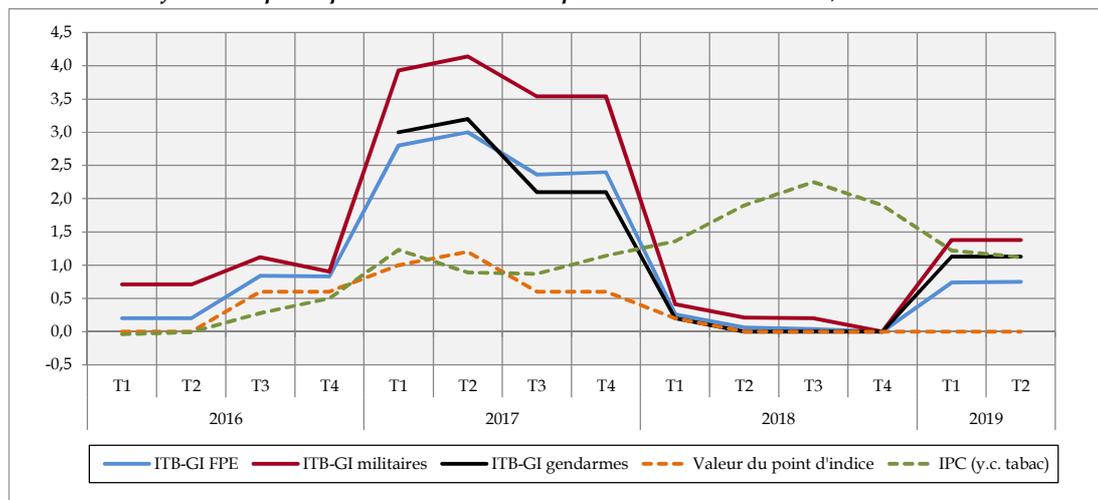
Champ : *fonction publique de l'État* : fonction publique civile de l'État ; *militaires* : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) ; militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

<sup>153</sup> Évolution en moyenne annuelle en 2018 de la valeur du point d'indice de la fonction publique = 0,05 %.

<sup>154</sup> Notamment, revalorisation d'une partie de la grille indiciaire d'un grand nombre de corps d'enseignement et de recherche des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des sports (source : DGAFP, STATS RAPIDES, mars 2019, *Indice de traitement brut - grille indiciaire dans la fonction publique de l'État (ITB-GI)*).

<sup>155</sup> L'évolution en moyenne annuelle compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

**Graphique 38 – Évolution trimestrielle en glissement annuel<sup>156</sup> de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation, en %**



Sources : Insee ; DGAFP (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indice-de-traitement-brut-grille-indiciaire-itb-gi>) ; OED (Écodef n° 122 de mars 2019 et n° 134 de septembre 2019) ; DGGN (pas de données antérieures à 2017).

Champ ITB-GI FPE : fonctionnaires civils de la FPE.

Champ ITB-GI 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, hors forces spéciales à compter de 2018).

Champ ITB-GI gendarmes : militaires de la gendarmerie, hors élèves et volontaires.

IPC : indice des prix à la consommation (Insee).

### 1.6.2 Ventilation des traitements

L'exhaustivité de la base de données SIASP concernant les militaires s'est détériorée en 2017 à la suite de la publication de l'arrêté du 20 octobre 2016 relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales.

De ce fait, **les données de l'année 2017 relatives à la rémunération des militaires ne peuvent pas être publiées.**

## 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 socioprofessionnelle<sup>157</sup>, en distinguant dans son étude les couples dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2011-2016 et sont exprimés en euros constants 2016.

**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 pertinentes par année, ce qui explique le recours à des moyennes pluriannuelles.**

<sup>156</sup> L'évolution trimestrielle en glissement annuel compare la valeur de l'indice moyen d'un trimestre avec celle du même trimestre de l'année précédente.

<sup>157</sup> 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 2011-2016, les écarts de revenus individuels annuels moyens relevés au sein des couples, entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État, comme entre leurs conjoints respectifs, évoluent peu.

Sur la période 2011-2016, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 7,6 % à celui des fonctionnaires et celui du conjoint de militaire est inférieur de 31,2 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État.

Dans un couple dont la personne de référence est un militaire, le revenu individuel moyen du conjoint, pour les seuls conjoints qui ont un revenu, est inférieur de 26,9 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. 13,1 % des conjoints de militaire ont un revenu individuel nul contre 7,7 % des conjoints de fonctionnaire civil de l'État<sup>158</sup>.

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 (- 16,6 % sur 2011-2016).

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 11,8 %.

<sup>158</sup> Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 13 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2011-2016.

**Tableau 81 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages<sup>159</sup>, en fonction du statut de la personne de référence, sur la période 2011-2016**

	2011-2016 (euros constants 2016)
<b>Personne de référence : militaire avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 620 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 420 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 280 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	33 130 €
Revenu individuel moyen du conjoint	22 410 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 130 €
<b>Personne de référence : toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 640 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 710 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 060 €

Sources : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2011 à 2016.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. *Militaires* : hors officiers généraux. *Fonctionnaires civils de l'État* : titulaires, hors personnels de direction (directeurs généraux et adjoints directs).

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple.

### 1.7.2 Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État

Si les revenus individuels moyens des personnes de référence de catégorie socioprofessionnelle équivalente sont globalement comparables, les revenus individuels des conjoints de militaire sont nettement inférieurs à ceux des conjoints de fonctionnaire civil.

Sur l'intervalle 2011-2016, l'écart de revenu individuel moyen est de 36 % entre les conjoints d'officier et de fonctionnaire de catégorie A, de 30,7 % entre les conjoints de sous-officier et de fonctionnaire de catégorie B et de 9,5 % 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, 21,1 % des conjoints d'officier contre 7,4 % 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 24,8 % entre les conjoints d'officier et de catégorie A, de 28 % entre les conjoints de sous-officier et de catégorie B et de 4,1 % entre les conjoints de militaire du rang et de catégorie C.

Sur la période 2011-2016 et pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'officier s'élève à 22 240 €<sup>160</sup>, celui des conjoints de sous-officier à 16 610 € et celui des conjoints de militaire du rang à 18 190 €<sup>161</sup>.

À catégorie socioprofessionnelle équivalente, la différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un agent titulaire de la fonction publique de l'État est en défaveur du ménage du militaire.

Le différentiel s'élève à 15 % entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un fonctionnaire de catégorie A, à 14,6 % entre les ménages de sous-officier et de

<sup>159</sup> Les revenus individuels et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants.

<sup>160</sup> En euros constants 2016.

<sup>161</sup> Pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints de catégorie A est de 29 570 €, celui des conjoints de catégorie B de 23 080 € et celui des conjoints de catégorie C de 18 970 € (en euros constants 2016).

catégorie B et à 4,7 % entre les ménages de militaire du rang et de catégorie C.

**Tableau 82 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages<sup>159</sup>, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (fonctionnaire civil de l'État) de la personne de référence, sur la période 2011-2016**

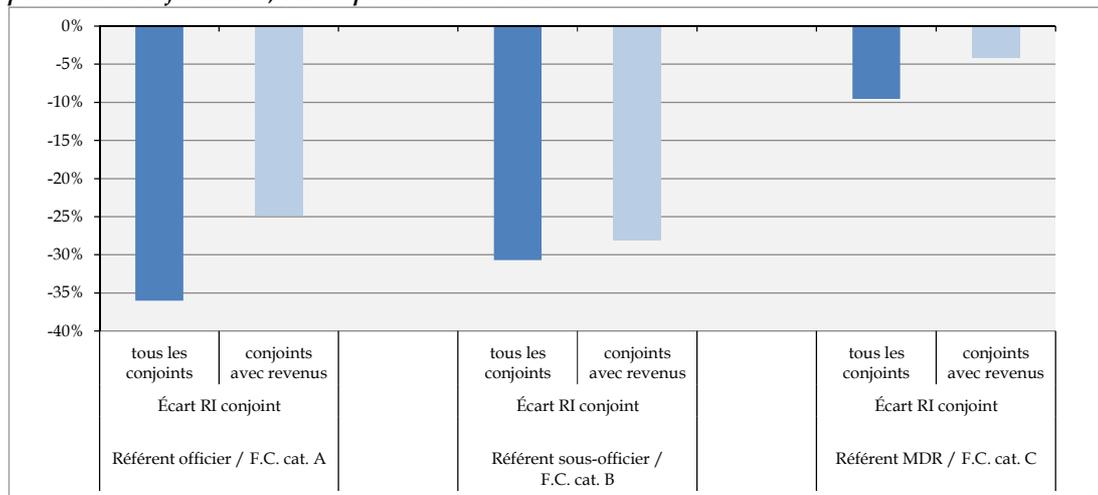
	2011-2016 (euros constants 2016)
<b>Personne de référence : militaire officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 710 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 510 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 190 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire civil de catégorie A (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	42 310 €
Revenu individuel moyen du conjoint	27 360 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 520 €
<b>Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 840 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 780 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 360 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire civil de catégorie B (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 030 €
Revenu individuel moyen du conjoint	21 330 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 360 €
<b>Personne de référence : militaire du rang avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 920 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 770 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 710 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire civil de catégorie C (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 200 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 430 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 790 €

Sources : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2011 à 2016.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : hors officiers généraux. Fonctionnaires civils de l'État : titulaires, hors personnels de direction (directeurs généraux et adjoints directs).

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple.

**Graphique 39 – 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 référence<sup>159</sup>, sur la période 2011-2016**



Sources : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2011 à 2016.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n’est pas étudiante. **Militaires** : hors officiers généraux. **Fonctionnaires civils de l’État** : titulaires, hors personnels de direction (directeurs généraux et adjoints directs).

Dans l’enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l’homme du couple.

RI : revenu individuel. F.C. : fonctionnaire civil.

Lecture : rapporté aux seuls conjoints qui perçoivent des revenus sur la période 2011-2016, le revenu individuel moyen du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un sous-officier est inférieur de 28 % à celui du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l’État de catégorie B.

### 1.7.3 Comparaison avec les agents du secteur privé

Les revenus individuels moyens des conjoints d’officier et de sous-officier sont respectivement inférieurs à ceux des conjoints de cadre<sup>162</sup> (- 26,4 % sur la période 2011-2016) et de personnel exerçant une profession intermédiaire (- 21,2 %). Le revenu individuel moyen du conjoint de militaire du rang est équivalent à celui du conjoint d’employé (- 0,2 %) et supérieur à celui du conjoint d’ouvrier (+ 23,4 %).

Sur la période 2011-2016, 21,1 % des conjoints d’officier n’ont aucun revenu contre 11,5 % des conjoints de cadre. Le différentiel de revenu individuel annuel moyen entre les seuls conjoints d’officier et de cadre qui ont un revenu est de 17,4 % (22 240 €<sup>163</sup> pour les conjoints d’officier et 26 930 € pour les conjoints de cadre).

Parallèlement, 11 % des conjoints de sous-officier n’ont aucun revenu contre 8,4 % 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 % à la défaveur des conjoints de sous-officier (16 610 € contre 20 500 € pour les conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire).

Entre les périodes 2007-2012 et 2011-2016, 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 2011-2016, 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 (- 22,2 %) ou un personnel exerçant une profession intermédiaire (- 9,5 %).

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 (+ 2,5 %) et supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un ouvrier (+ 12,4 %).

<sup>162</sup> Sous l’appellation « cadre » sont regroupés les cadres et professions intellectuelles.

<sup>163</sup> En euros constants 2016.

**Tableau 83 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages<sup>159</sup>, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence, sur la période 2011-2016**

	2011-2016 (euros constants 2016)
<b>Personne de référence : militaire officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 710 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 510 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 190 €
<b>Personne de référence : cadre ou profession intellectuelle supérieure avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	52 210 €
Revenu individuel moyen du conjoint	23 800 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	38 790 €
<b>Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 840 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 780 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 360 €
<b>Personne de référence : profession intermédiaire avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 360 €
Revenu individuel moyen du conjoint	18 760 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 820 €
<b>Personne de référence : militaire du rang avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 920 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 770 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 710 €
<b>Personne de référence : employé avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 830 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 800 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 190 €
<b>Personne de référence : ouvrier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	19 880 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 780 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 310 €

Sources : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2011 à 2016.

Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : hors officiers généraux.

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple.

## 2 PENSION ET RETRAITE

### Avertissement

À compter de cette édition, le champ des données utilisées pour les pensions militaires de retraite est aligné sur celui de la DGFIP/Service des retraites de l'État (SRE).

De ce fait, **les données ne sont pas directement comparables avec celles des années antérieures.**

Pour les militaires, comme pour les fonctionnaires civils de l'État, la pension de retraite est accordée en rémunération des services accomplis, c'est-à-dire qu'elle se conçoit d'abord comme une rémunération différée (article L1 du CPCMR<sup>164</sup>).

La pension des militaires n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite (article L55 du CPCMR), soit actuellement 62 ans<sup>165</sup>.

L'article L6 du code des pensions civiles et militaires de retraite dispose que « *Le droit à pension est acquis : 1° Aux officiers et aux militaires non officiers après la durée fixée par le décret en Conseil d'État [...]; 2° Sans condition de durée de service aux officiers et aux militaires non officiers radiés des cadres par suite d'infirmités* ».

En conséquence, afin d'éviter les phénomènes de globalisation, les pensions militaires sont dorénavant discriminées en fonction de leur motif d'acquisition :

- par ancienneté (limite d'âge, limite de services, durée de services effectifs) ou pour raisons familiales : motif dit « **ancienneté**<sup>166</sup> » ;
- par suite d'infirmités : motif dit « **invalidité**<sup>167</sup> ».

### 2.1. LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2018

En 2018, 19 758 militaires des trois armées et 3 589 militaires de la gendarmerie ont quitté définitivement le service actif. Si ces volumes sont globalement du même ordre de grandeur qu'en 2017 (19 919 dans les armées et 3 747 dans la gendarmerie), ils sont 13,4 % plus importants dans les armées et 9 % dans la gendarmerie qu'en 2015.

En moyenne, 48,4 % des militaires qui ont quitté le service actif en 2018 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate dont 42,6 % des militaires des trois armées (39,8 % en 2017) et 80,4 % des militaires de la gendarmerie (81,7 % en 2017).

81 % des militaires des trois armées qui sont partis sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite sont des militaires du rang (82,6 % en 2017), dont plus des 4/5<sup>e</sup> sont de l'armée de terre. Parallèlement, 83,4 % des militaires de la gendarmerie dans cette situation sont des sous-officiers de gendarmerie.

**Tableau 84 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2018, 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	4 826	49	8 554	13 429
Marine	1 566	13	1 264	2 843
Armée de l'air	2 018	37	1 431	3 486
<b>Sous-total Armées</b>	<b>8 410</b>	<b>99</b>	<b>11 249</b>	<b>19 758</b>
Gendarmerie	2 884	162	543	3 589

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 2018 (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<sup>e</sup> section.

<sup>164</sup> Code des pensions civiles et militaires de retraite.

<sup>165</sup> Article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

<sup>166</sup> Ce motif regroupe toutes les pensions attribuées pour un motif de départ en retraite autre qu'invalidité.

Sur ce même périmètre, le service des retraites de l'État utilise la terminologie « vieillesse » (définition DGFIP/SRE/BFIS, glossaire statistique, 2019.06.30). Le Haut Comité ne retient pas le terme « vieillesse » car, selon l'article L55 du CPCMR, la pension militaire n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite.

<sup>167</sup> Terminologie utilisée par le service des retraites de l'État.

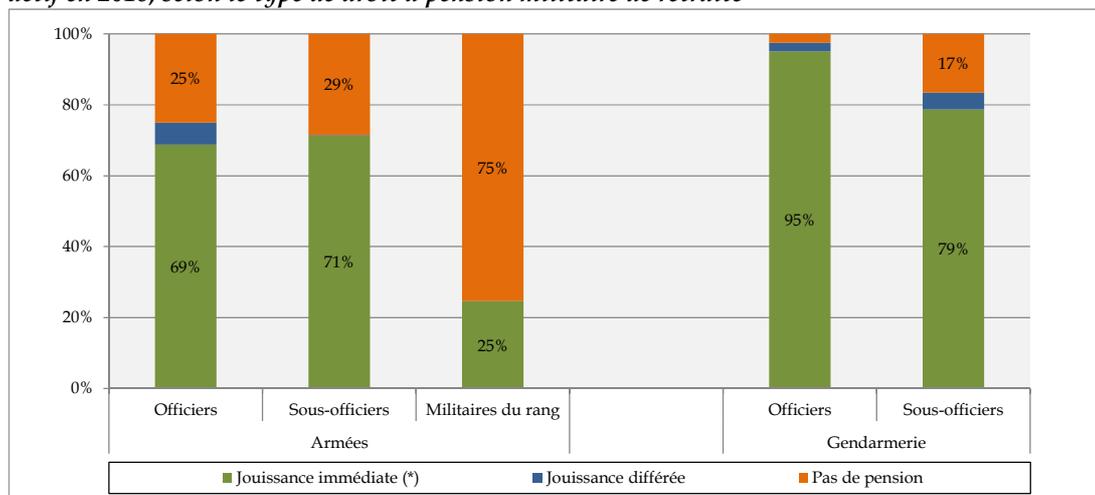
En moyenne, 69 % des officiers des armées, contre 95 % des officiers de la gendarmerie, ont quitté le service actif en 2018 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate. Chez les sous-officiers, ils sont 71 % dans les armées et 79 % dans la gendarmerie.

Globalement en 2018, plus de 42 % des départs du service actif sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite résultent de dénonciations de contrat du fait de l'administration ou de l'intéressé<sup>168</sup> pendant la période probatoire (42,2 % dans les armées et 43,1 % dans la gendarmerie).

Dans les armées, le taux s'élève en moyenne à 23,8 % pour les officiers (36,7 % dans l'armée de terre), 26,7 % pour les sous-officiers (40,5 % dans l'armée de terre) et 46 % pour les militaires du rang (49,9 % dans l'armée de terre).

Dans la gendarmerie<sup>169</sup>, il est de 43,4 % pour les sous-officiers.

**Graphique 40 - Répartition, par catégorie, des militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2018, 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 2018 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PME).

(\*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2<sup>e</sup> section.

Entre 2017 et 2018, la proportion de départs avec droit à pension militaire de retraite à jouissance immédiate a augmenté de 2,8 points dans les armées (+ 1,2 point entre 2016 et 2017) : cette progression a globalement oscillé entre - 2,6 points (officiers de l'armée de terre) et + 3,1 points (officiers de la marine), hormis pour les militaires du rang de l'armée de l'air (+ 10,6 points).

La diminution globale de 1,4 point de la part des pensions à jouissance immédiate dans la gendarmerie résulte de la baisse de la proportion de bénéficiaires de ce type de droit à pension parmi les sous-officiers.

<sup>168</sup> Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008, modifié, relatif aux militaires engagés (article 8). Article L4139-14 du code de la défense.

<sup>169</sup> Pour les officiers, les effectifs de départ du service actif sans droit à pension militaire de retraite sont trop faibles pour afficher un pourcentage significatif.

**Tableau 85 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2018, par force armée, 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 2017-2018 (en pts de %)
Terre	Officiers	419	37	147	69,5 %	-2,6
	Sous-officiers	2 032	5	786	72,0 %	2,8
	Militaires du rang	2 375	7	7 621	23,7 %	-0,3
Marine	Officiers	126	11	39	71,6 %	3,1
	Sous-officiers	1 353	2	387	77,7 %	1,8
	Militaires du rang	87	0	838	9,4 %	-0,4
Air	Officiers	207	20	87	65,9 %	-1,6
	Sous-officiers	1 307	6	706	64,7 %	2,8
	Militaires du rang	504	11	638	43,7 %	10,6
<b>Armées</b>	<b>Sous-total</b>	<b>8 410</b>	<b>99</b>	<b>11 249</b>	<b>42,6 %</b>	<b>2,8</b>
Gendarmerie	Officiers :					
	OG	340	7	6	96,3 %	1,4
	OCTA	6	2	3	54,5 %	n.s.
	Sous-officiers :					
	SOG	2 435	131	453	80,7 %	-0,9
	CSTAGN	103	22	81	50,0 %	-9,0
	<b>Sous-total</b>	<b>2 884</b>	<b>162</b>	<b>543</b>	<b>80,4 %</b>	<b>-1,4</b>

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 2018 (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<sup>e</sup> section.

Lecture : 340 officiers de gendarmerie ont quitté définitivement le service actif en 2018 en ayant acquis le droit à une pension militaire de retraite à jouissance immédiate, soit 96,3 % de l'ensemble des départs d'officiers de gendarmerie.

## 2.2. PENSION MILITAIRE DE RETRAITE

### 2.2.1. Présentation

#### 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 (article L15, § I du CPCMR).

Le taux de liquidation maximum est fixé par l'article L13 du 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.

La pension militaire de retraite ne peut être inférieure à un certain montant, appelé minimum garanti, ouvert sous conditions ; montant variant en fonction du nombre d'années de services effectifs (article L17 du CPCMR).

Les militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon de marins-pompiers de Marseille, à l'exclusion des médecins, bénéficient d'un supplément de pension équivalent à 0,50 % de la solde de base par année d'activité accomplie dans ces unités, sous condition d'années de service dans ces unités ou lorsque la mise à la retraite résulte d'infirmités contractées en service (articles L83 et R79 du CPCMR).

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.

### 2.2.2. Les pensions militaires de retraite en 2018

Au 31 décembre 2018, le stock des pensions militaires de droit direct s'élève à 391 133 pensions<sup>170</sup> (314 472 pour les militaires des armées<sup>171</sup> et 76 661 pour les gendarmes).

Plus de 11 800 nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct, aux motifs d'ancienneté et d'invalidité, sont entrées en paiement en 2018<sup>172</sup>, 8 879 au bénéfice de militaires des armées et 2 924 de militaires de la gendarmerie.

Les pensions militaires au motif d'invalidité représentent 16,7 % des pensions entrées en paiement en 2018, à raison de 20,9 % des pensions pour les militaires des armées et de 4 % pour les militaires de la gendarmerie.

47,5 % des pensions attribuées aux militaires du rang des armées sont consécutives à une invalidité (1 429 pensions pour motif d'invalidité contre 1 582 pensions pour motif d'ancienneté).

**Tableau 86 – Nombre de pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2018, par motif de départ**

	Motif de départ		Total
	Ancienneté	Invalidité	
Militaires des armées	7 025	1 854	8 879
Militaires de la gendarmerie	2 806	118	2 924
<b>Total</b>	<b>9 831</b>	<b>1 972</b>	<b>11 803</b>

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2018, hors solde de réserve.

Nota : l'expression « militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

**Tableau 87 – Nombre de pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2018, par motif de départ et par catégorie**

Motif	Militaires des armées				Militaires de la gendarmerie			Total
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Sous-total	Officiers	Sous-officiers	Sous-total	
Ancienneté	940	4 503	1 582	7 025	351	2 455	2 806	9 831
Invalidité	55	370	1 429	1 854	5	113	118	1 972
<b>Total (tous motifs)</b>	<b>995</b>	<b>4 873</b>	<b>3 011</b>	<b>8 879</b>	<b>356</b>	<b>2 568</b>	<b>2 924</b>	<b>11 803</b>

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2018, hors soldes de réserve.

Nota : l'expression « militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

<sup>170</sup> Source : DGFIP/SRE/BFIS, Le stock des pensions militaires de droit direct, mise à jour 30/06/2019.

<sup>171</sup> Pour les données émanant du SRE, l'expression « militaires des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

<sup>172</sup> Source : DGFIP/SRE/BFIS, Les nouvelles pensions militaires de droit direct, mise à jour 30/06/2019.

### 2.2.3. La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté »

#### 2.2.3.1. Les conditions d'ouverture du droit à pension<sup>173</sup>

##### **Pour les militaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> 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).

###### *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.

##### **Pour les militaires recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>174</sup>**

###### *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 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.

#### 2.2.3.2. Les nouveaux bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2018

À catégorie hiérarchique équivalente, la durée moyenne de services retenue pour les militaires des armées<sup>171</sup> est inférieure d'une vingtaine de trimestres à celle pour les militaires de la gendarmerie.

Les pensions militaires de retraite brutes mensuelles moyennes (y compris les accessoires) des sous-officiers, entrées en paiement en 2018 au motif d'ancienneté, s'élèvent à 1 491 € dans les forces armées (hors gendarmerie) et à 2 136 € dans la gendarmerie.

<sup>173</sup> Articles L24 et L25 du CPCMR.

À titre transitoire, les limites des durées de service pour la liquidation des pensions ont évolué de manière transitoire, de 15 à 17 ans et de 25 à 27 ans, sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 31 décembre 2015 (Cf. décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État).

<sup>174</sup> Article 42 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

En moyenne, les militaires du rang des armées qui ont perçu une pension en 2018 pour motif d'ancienneté sont âgés de 41,7 ans, et pour 20,5 années de services retenues disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de 972 €, sachant que 19 % des pensions versées ont été portées au minimum garanti.

**Tableau 88 - Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2018, par catégorie**

	Militaires des armées <sup>(1)</sup>			Militaires de la gendarmerie	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	940	4 503	1 582	351	2 455
Âge moyen <sup>(2)</sup> (en années)	52,6	46,6	41,7	57,2	52,8
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	122 (30,5 ans)	104 (26 ans)	82 (20,5 ans)	145 (36,25 ans)	126 (31,5 ans)
Indice majoré moyen de liquidation (hors pensions élevées au minimum garanti)	794	475	407	862	600
Montant de la pension brute <sup>(3)</sup> mensuelle moyenne	2 895 €	1 491 €	972 €	3 286 €	2 136 €
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	4,1 %	19 %	0,9 %	

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté (vieillesse pour le SRE), entrées en paiement en 2018, hors soldes de réserve.

(1) « Militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

(2) Âge moyen à la date d'effet de la pension.

(3) Pension principale et accessoires.

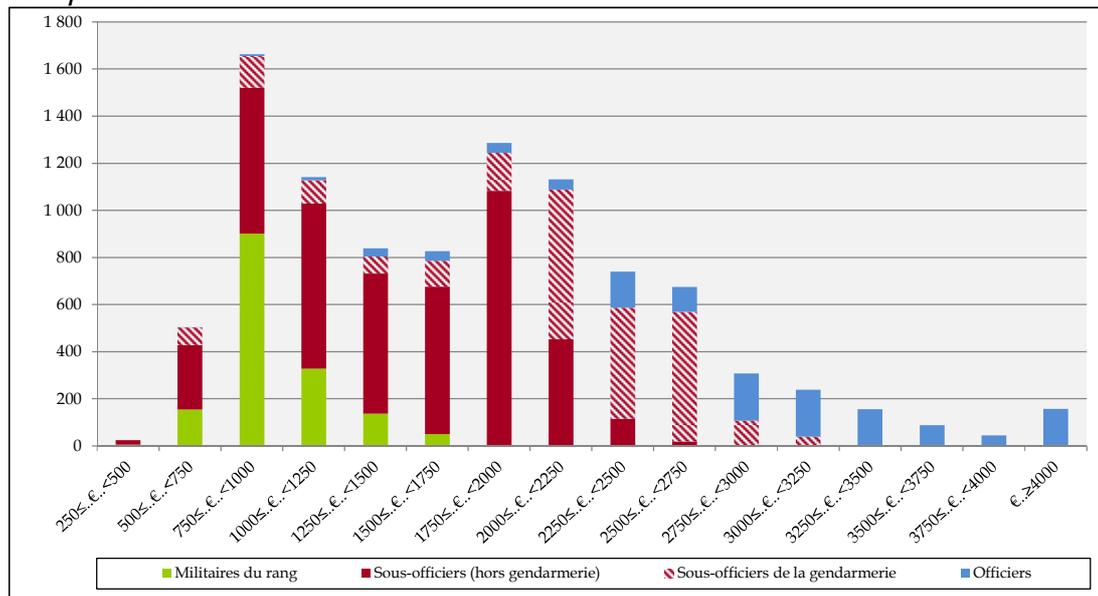
n.s. : non significatif.

67 % des militaires du rang, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2018, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 1 000 € et 29 % d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 €.

Parallèlement, 38 % des sous-officiers hors gendarmerie perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant compris entre 1 500 et 2 000 € quand le montant de cette pension est compris entre 2 000 et 2 500 € pour 45 % des sous-officiers de la gendarmerie<sup>175</sup>.

<sup>175</sup> 29 % des sous-officiers hors gendarmerie, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2018, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 € et 27 % des sous-officiers de la gendarmerie un montant compris entre 2 500 et 3 000 €.

**Graphique 41 – Nombre de pensions militaires de retraite de droit direct, pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2018, par catégorie hiérarchique et en fonction du montant brut<sup>176</sup> mensuel de la pension**



Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté (vieillesse pour le SRE), entrées en paiement en 2018, hors soldes de réserve.

#### 2.2.4. La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité »

La liquidation de la pension pour motif d'invalidité déroge à certaines règles communes :

- le droit à pension est acquis sans condition de durée de service (article L6 du CPCMR) ;
- les bonifications, dont celle du cinquième du temps de service accompli, sont accordées sans condition de durée de services militaires effectifs (article L12 du CPCMR) ;
- le coefficient de minoration n'est pas applicable (article L14 du CPCMR) ;
- la condition des six mois d'indice détenu par le militaire n'est pas opposée en cas d'accident survenu en service ou à l'occasion du service (article L15 du CPCMR) ;
- une disposition particulière de montant garanti est prévue pour une liquidation de pension rémunérant moins de 15 années de services effectifs (article L17 du CPCMR).

Pour les militaires atteints d'infirmités imputables au service, la pension se cumule avec la pension militaire d'invalidité en application de l'article L34 du CPCMR.

Le tableau présente de façon détaillée la population ayant bénéficié d'une pension militaire de retraite par suite d'infirmités en 2018 et montre, d'une part, l'importance prise par les jeunes militaires du rang (72 % des militaires concernés, âgés en moyenne de 26,5 ans) et, d'autre part, l'ampleur des pensions portées au minimum garanti (plus de 95 % de celles attribuées à des militaires du rang).

Les sous-officiers des armées sont, quant à eux, âgés d'environ 34 ans et le montant de leur pension brute, dont près des 2/3 ont été élevées au minimum garanti, est en moyenne de 681 € par mois.

<sup>176</sup> Pension principale et accessoires.

**Tableau 89 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2018, par catégorie et pour motif d'invalidité**

	Militaires des armées <sup>(1)</sup>			Militaires de la gendarmerie	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	55	370	1 429	5	113
Âge moyen <sup>(2)</sup> (en années)	35,7	34,3	26,5	44,8	
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	57,9 (14,5 ans)	47,5 (11,9 ans)	19,3 (4,8 ans)	81,9 (20,5 ans)	
Indice majoré moyen de liquidation (hors pensions élevées au minimum garanti)	600	434	383	574	
Montant de la pension brute <sup>(3)</sup> mensuelle moyenne	1 127 €	681 €	252 €	1 486 €	
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	62,7 %	95,4 %	13,6 %	

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'invalidité, entrées en paiement en 2018.

(1) « Militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

(2) Âge moyen à la date d'effet de la pension.

(3) Pension principale et accessoires.

n.s. : non significatif.

### 2.3. 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<sup>er</sup> 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 aux articles 2 et 3 que « l'assiette de cotisation est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile [...], à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite<sup>177</sup> [...]. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée<sup>178</sup> ».

« 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 brut<sup>179</sup>.

Le régime de la RAFP est un régime par points dont le nombre dépend des cotisations versées.

L'ouverture des droits des bénéficiaires est subordonnée 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.

<sup>177</sup> Revenus autres que la solde mensuelle, des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).

<sup>178</sup> 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.

<sup>179</sup> 1 % = 5 % (part de cotisation de l'agent) x 20 % du traitement indiciaire brut (plafonnement de l'assiette de cotisation).

Pour la prestation prenant effet avant le 1<sup>er</sup> mai 2019 :

- un capital si le nombre de points acquis est inférieur à 5 125 points ;
- une rente mensuelle si le nombre de points est supérieur ou égal à 5 125 points.

Pour la prestation prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 :

- un capital si le nombre de points acquis est inférieur à 4 600 points ;
- un capital fractionné si le nombre de points est compris entre 4 600 et 5 124 points<sup>180</sup> ;
- une rente mensuelle si le nombre de points est supérieur ou égal à 5 125 points.

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 90 - Simulations de montant de la retraite additionnelle pour des militaires entrés en service en 2018.**

	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 <sup>(1)</sup> (1 % employeur + 1 % bénéficiaire)	6 500 €	11 246 €	13 383 €	24 652 €
Nombre de points cumulés	5 362	9 277	11 040	20 335
Rente annuelle maximale <sup>(2)</sup> (nombre de points ≥ 5 125)	243 €	420 €	500 €	922 €

Sources : DRH-MD ; <https://www.rafp.fr/kit-de-communication-0> (fiches pratiques); traitement HCECM.

(1) 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 2018. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la valeur d'acquisition du point est de 1,2123 € et la valeur de service du point est de 0,04532 €.

La valeur annuelle du traitement (indiciaire) afférent à l'indice 100 majoré est de 5623,23 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

(2) Pour une liquidation à l'âge de 62 ans (coefficient de majoration = 1).

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 €.

<sup>180</sup> Le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique a modifié le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique en aménageant notamment les modalités de versement de la prestation en capital (article 9). Lors de sa délibération du 28 mars 2019, le conseil d'administration de l'ERAFP décide qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 le capital dû à un bénéficiaire sera versé par fractions lorsque le nombre de points acquis à la date de liquidation initiale sera supérieur ou égal au seuil de 4 600 et inférieur à 5 125. Une première fraction sera versée lors de la liquidation initiale et le solde sera payé le 16<sup>e</sup> mois suivant la date de la liquidation initiale.

## PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

## I HABILLEMENT

Dans son 8<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 2018, la situation des stocks d'habillement reste très préoccupante, l'augmentation des ruptures de stock étant généralisée. Cette problématique est prise en compte par la ministre des armées au travers, notamment, de la rénovation<sup>181</sup> de l'établissement logistique du commissariat des armées (ÉLoCA) situé à Châtres, spécialisé dans la distribution des effets militaires.

**Tableau 91 - Taux de rupture des stocks d'habillement dans les ÉLoCA - ruptures brutes sur les catalogues des armées (en %)**

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
2018													
Terre	14,6	17,7	14,2	13,1	11,8	11,7	11,5	n.d.	10,7	11,2	11,1	10,3	<b>12,5</b>
Marine	12,0	15,8	12,0	11,0	10,1	10,5	10,6	n.d.	8,1	8,5	7,8	7,3	<b>10,3</b>
Air	12,3	16,1	12,3	11,2	10,4	10,8	10,9	n.d.	11,1	11,4	10,9	10,3	<b>11,6</b>
Rappel 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	<b>6,8</b>
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	<b>6,0</b>
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	<b>6,6</b>
Rappel 2016													
Terre	n.d.	n.d.	n.d.	7,3	5,2	5,3	5,3	5,4	6,4	7,3	7,8	n.d.	<b>6,3</b>
Marine	n.d.	n.d.	n.d.	5,2	4,1	3,9	3,8	3,6	4,2	4,8	5,5	n.d.	<b>4,4</b>
Air	n.d.	n.d.	n.d.	6,1	4,7	4,5	4,6	4,3	4,8	5,6	6,2	n.d.	<b>5,1</b>
Rappel 2015													
Terre	12	12	12	11	7	7	6	6	6	6	6	6	<b>8</b>
Marine	13	11	10	9	8	8	9	7	7	7	7	7	<b>9</b>
Air	11	12	13	12	16	16	16	14	14	14	14	14	<b>14</b>

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 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.

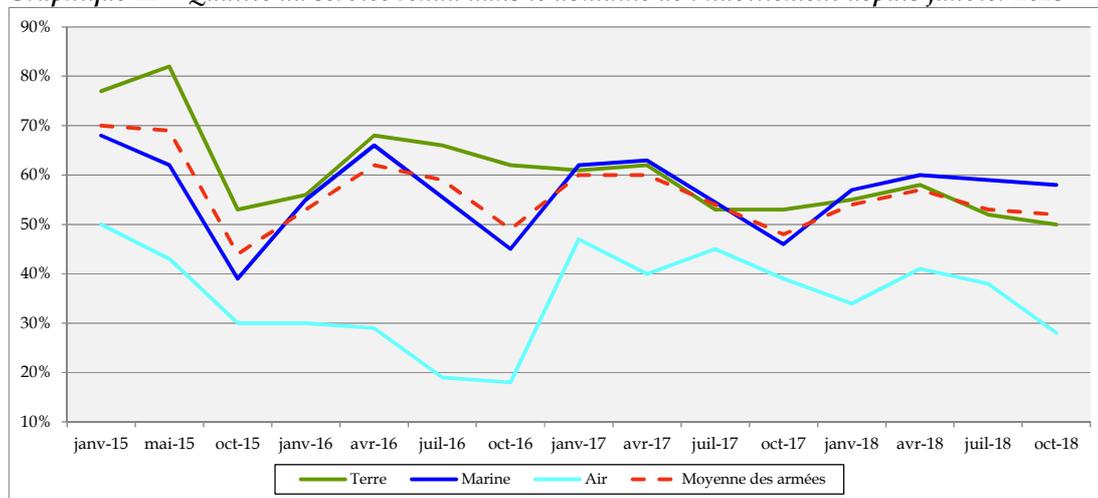
Le domaine de l'habillement est une des premières préoccupations des formations soutenues avec une insatisfaction encore importante en 2018, au sein des trois armées.

Les problématiques dans ce domaine relèvent, pour l'armée de terre et l'armée de l'air d'un manque de stocks ayant un impact sur les missions quotidiennes voire les OPEX, OPINT et MCD,

<sup>181</sup> Établissement inauguré le 8 novembre 2019.

pour la marine, un problème de qualité de certains articles qui peut mettre en péril la sécurité du personnel (chaussures spécifiques)<sup>182</sup>.

**Graphique 42 – 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. L'habillement comprend les ruptures de stocks et les délais de confection.

Lecture : en octobre 2018, 28 % des formations de l'armée de l'air interrogées sont satisfaites de la qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement.

## 2. ALIMENTATION

L'alimentation des militaires bénéficie d'une contribution de l'État. 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 et peuvent conduire, dans de nombreux cas, à la gratuité des repas pris en enceinte militaire ou durant la durée du service.

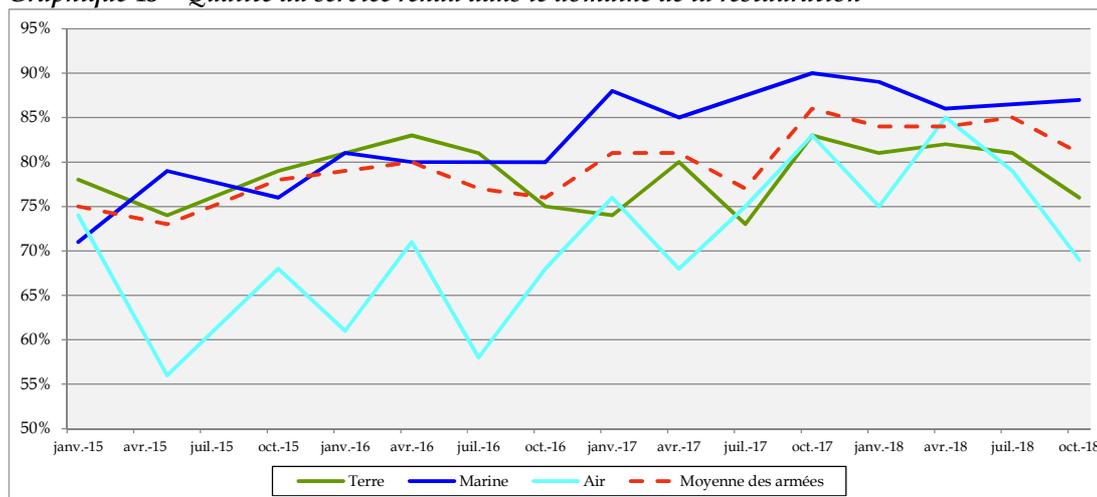
Des travaux sont en cours pour établir une politique interarmées depuis de nombreuses années, sans avoir encore pleinement abouti. Localement, notamment dans les affectations à forte dimension interarmées, les disparités des droits individuels selon la force armée d'appartenance vis-à-vis de l'alimentation sont mal vécues. Comme le Haut Comité l'a souligné dans son 12<sup>e</sup> rapport, l'harmonisation des droits serait utile pour ne pas entretenir un sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi le personnel militaire.

En 2018, conformément aux prescriptions du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, les tarifs appliqués aux militaires ont été harmonisés dans l'ensemble des restaurants placés sous la tutelle du SCA.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 à 2018 traduit une relative satisfaction du service rendu.

Les militaires soutenus évoquent cependant 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).

<sup>182</sup> Lettre n° D-18-006449/ARM/CICoS/B.QRS/NP du 26 novembre 2018 sur la synthèse trimestrielle de la QSR au 15 octobre 2018, pp. 4 et 5.

**Graphique 43 – Qualité du service rendu dans le domaine de la restauration<sup>183</sup>**

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.

### 3. ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL

La condition militaire est exposée aux évolutions qui parcourent toute la société française : les exigences de conciliation vie professionnelle – vie personnelle, le travail des conjoints, la diversité des formes d'union, les ruptures d'union, les gardes partagées d'enfants, les familles recomposées ou les familles monoparentales sont autant de réalités qui concernent directement de nombreux militaires.

Mieux comprendre les besoins des militaires, notamment lors des mobilités ou face aux sujétions opérationnelles, implique de suivre le plus précisément possible l'évolution de ces réalités.

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, soutenu par le Haut Comité, s'inspire de ces nouvelles contraintes.

#### 3.1 SITUATION MATRIMONIALE

En 2018, au sein de la population militaire, on dénombre 40,9 % de célibataires, 35,4 % de mariés, 14,6 % de pacsés<sup>184</sup>, 4,4 % en concubinage, 3,5 % de divorcés, 1 % de séparés et 0,2 % de veufs.

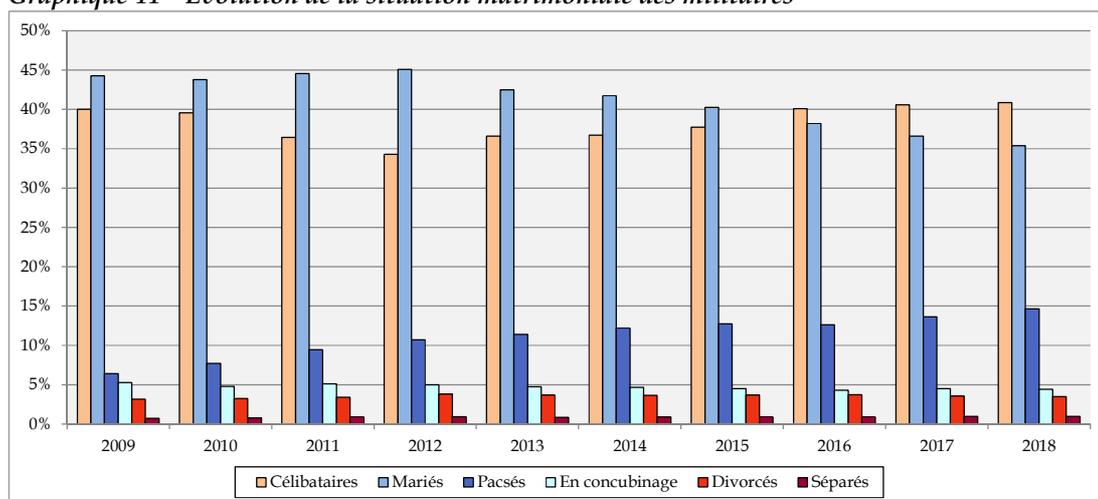
Pour la troisième année consécutive, les militaires célibataires sont plus nombreux que les mariés. Outre l'effet générationnel, cette inversion de tendance peut s'expliquer par la hausse des recrutements qui concerne très majoritairement des militaires du rang célibataires.

Sur l'ensemble de la population militaire, un peu moins de 55 % des militaires vivent en couple (mariage, pacs, concubinage). Dans les seules armées de terre, marine et air, le nombre de militaires en couple est élevé, notamment chez les officiers avec un taux de 74 % en 2018.

<sup>183</sup> 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).

<sup>184</sup> Pacsé : militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.

**Graphique 44 – 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 (hors SCA et DGA en 2009) de 2010 à 2018.

La part des militaires divorcés ou séparés dans l'ensemble de la population militaire est en hausse tendancielle très mesurée entre 2009 (3,8 %) et 2018 (4,5 %).

Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel comme le montre la partie haute du tableau 92 pour les seules armées de terre, marine et air. En 2018, la proportion de divorcés ou séparés est stable dans les trois armées avec un taux de 2,0 % chez les militaires du rang et équipages, 4,9 % chez les officiers et 5,5 % chez les sous-officiers et officiers mariniers.

Dans la gendarmerie, la part d'officiers divorcés ou séparés reste élevée avec un taux de 7,6 % en 2018 contre 8,0 % en 2017.

**Tableau 92 – Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, au sein de la population militaire, par force armée et catégorie de personnel (en %)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Terre, marine, air</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>	<b>4,4</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
Officiers	4,4	4,1	4,3	4,6	4,5	4,6	4,6	4,8	4,7	4,9
Sous-officiers et officiers mariniers	4,8	4,8	4,9	5,8	5,5	5,5	5,8	5,9	5,7	5,5
Militaires du rang et équipages	1,9	1,9	2,2	2,6	2,2	2,1	2,2	2,1	1,9	2,0
<b>Terre</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>	<b>3,8</b>
Officiers	5,3	5,0	4,9	4,9	4,6	4,8	4,8	5,0	4,9	5,7
Sous-officiers	6,1	6,2	6,3	6,4	6,0	6,0	6,3	6,6	6,1	6,5
Militaires du rang	2,1	2,1	2,5	2,9	2,3	2,2	2,2	2,0	1,9	2,2
<b>Marine</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>
Officiers	1,2	1,3	1,3	3,1	3,2	3,3	3,2	3,2	3,1	3,2
Officiers mariniers	2,0	2,1	2,2	4,9	4,9	4,8	5,1	4,9	5,0	4,9
Équipages	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
<b>Air</b>	<b>4,4</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>	<b>4,8</b>	<b>4,7</b>	<b>4,8</b>	<b>5,0</b>	<b>5,3</b>	<b>5,1</b>	<b>4,8</b>
Officiers	4,9	4,4	4,9	4,9	5,1	5,1	5,3	5,5	5,4	5,3
Sous-officiers	5,5	5,5	5,4	5,7	5,4	5,5	5,5	5,8	5,7	5,2
Militaires du rang	2,0	2,4	2,5	2,8	3,1	3,3	3,8	4,1	3,7	3,6
<b>Gendarmerie</b>	<b>4,5</b>	<b>4,9</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
Officiers	5,0	5,3	5,8	6,2	6,7	7,1	7,1	7,5	8,0	7,6
Sous-officiers	5,2	5,8	6,5	6,3	6,5	6,5	6,3	6,3	6,2	6,2
Volontaires	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	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 2018, 5,7 % des officiers et 6,5 % des sous-officiers de l'armée de terre sont divorcés ou séparés.

En 2018, le taux de divortialité au sein des armées de terre, marine et air est de 33 %. Cet indicateur montre que pour 100 mariages célébrés, 33 divorces sont prononcés. L'écart constaté

entre militaires des armées et de la gendarmerie est difficile à interpréter en raison de la différence de structures d'âges entre les deux populations.

**Tableau 93 – Taux de divortialité (en %)**

	2014	2015	2016	2017	2018
Terre, marine, air	32,0	32,5	38,4	35,4	33,0
Gendarmerie	45,1	45,6	45,6	46,4	38,2
Autres	19,8	27,0	33,1	36,2	29,0

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

Champ : tous militaires au 31 décembre de l'année. Autres : DGA, SEA, SSA, SCA.

Le taux de divortialité est le rapport entre le nombre de divorces dans l'année et le nombre de mariages.

Commentaire : cet indicateur ne tient pas compte des couples endogames.

Comme il l'évoquait en 2014<sup>185</sup>, le Haut Comité reste attentif aux militaires divorcés et séparés. Il considère que les contraintes de mobilité, d'absence prolongée ou d'imprévisibilité de l'activité attachés à l'état militaire doivent pouvoir s'accompagner d'aides appropriées en direction des militaires divorcés et séparés, par exemple dans le cas de la garde alternée ou du 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-MD<sup>186</sup>, le Haut Comité salue la mesure inscrite dans le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires destinée à faciliter le droit de visite et d'hébergement des enfants de militaires célibataires ayant un ou plusieurs enfants<sup>187</sup>.

### 3.2 LES ENFANTS

Dans son 12<sup>e</sup> rapport thématique<sup>188</sup>, le Haut Comité s'est intéressé à la composition des familles de militaires.

Estimer le nombre et l'âge des enfants à charge permet de mieux accompagner les familles lors des mobilités (taille des logements, scolarisation...) et de mettre en place des politiques sociales adaptées (quotient pour les gardes d'enfants, les loisirs...).

Plus d'un militaire sur deux n'a pas ou n'a plus d'enfant à charge. 58 % des militaires des trois armées sont dans la même situation contre 46 % des gendarmes.

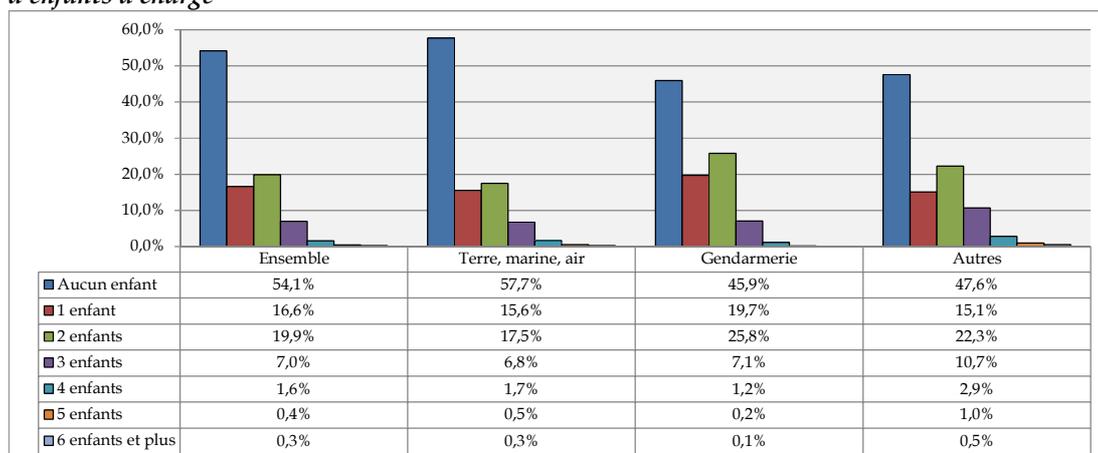
<sup>185</sup> HCECM, 8<sup>e</sup> rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.

<sup>186</sup> DRH-MD, *Guide des droits financiers du militaire en cas de séparation*, 2<sup>e</sup> édition, mai 2018.

<sup>187</sup> Mesure 2.3 créant l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH), circulaire n° 8106/ARM/SGA/DRHMD du 13 septembre 2018, relative à l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement au profit de son ou ses enfants à la suite de la séparation du couple.

<sup>188</sup> HCECM, 12<sup>e</sup> rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, p. 95 et suivantes.

**Graphique 45 – Répartition des militaires des forces armées et services en fonction du nombre d'enfants à charge**



Source : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.

Champs : enfants à charge des militaires. Autres : DGA, SCA, SEA, SID, SSA.

Lecture : 58 % des militaires des trois armées n'ont pas ou plus d'enfant à charge.

En 2018, les enfants de militaires constituent une population de l'ordre de 300 000 individus. Globalement, plus d'un enfant de militaire sur deux a moins de 11 ans et un sur cinq a moins de 3 ans.

**Tableau 94 – Part d'enfants de militaires par tranche d'âges en 2018**

Âge des enfants	Part d'enfants par tranche d'âges
0 à 3 ans	19,3 %
4 à 7 ans	21,9 %
8 à 11 ans	20,2 %
12 à 15 ans	15,9 %
16 à 18 ans	9,9 %
plus de 18 ans	12,8 %

Source : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.

Champs : enfants à charge des militaires. Autres : DGA, SCA, SEA, SID, SSA.

Le plan d'accompagnement des familles prévoit d'accroître l'offre de garde d'enfants, d'une part en augmentant le nombre de place en crèche (+ 231 réservations de berceaux au 31 décembre 2018 portant le total à 875), d'autre part en accordant une aide financière allant de 40 € à 240 € aux assistantes et assistants maternels accueillant à leur domicile un ou plusieurs enfants bénéficiaires de l'action sociale du ministère des armées.

La fréquentation des crèches de la défense est en hausse de 25 % entre 2017 et 2018, en lien avec l'axe 1 du plan d'accompagnement des familles intégrant les problématiques de garde d'enfants. Dans une même dynamique, le nombre d'enfants de militaires accueillis dans les crèches extérieures est en hausse de 33 %.

**Tableau 95 – Évolution du nombre d'enfants de militaires admis dans les crèches de l'IGeSA**

	2014	2015	2016	2017	2018
Évolution du nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches défense gérés par l'IGeSA	2 125	2 241	2 396	2 503	3 128
Évolution du nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches extérieures au ministère de la Défense (réservation MINARM ou SRIAS <sup>(*)</sup> )	470	691	937	936	1 249

(\*) Section régionale interministérielle d'action sociale.

Source : DRH-MD/Action sociale (système SIAS).

Champ : enfants de militaires en activité.

### 3.3 LOGEMENT FAMILIAL<sup>189</sup>

#### 3.3.1 Le logement au ministère des armées

La politique de 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.

##### 3.3.1.1 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 2018, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 46 685 logements (47 556 en 2017), dont 41 443 en métropole et 5 242 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 96 - Parc global de logements du ministère, par catégorie de logement, en métropole, en 2018**

Domaniaux	Conventions de réservation		Pris à bail	Total
	logement social	logement non social		
9 059	21 965	9 757	662	<b>41 443</b>

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

Champ : métropole.

En 2018, 74 % du parc total de logements du ministère en métropole est disponible à la location (parc utile<sup>190</sup>) ; 88 % des logements domaniaux, 69,5 % 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 de 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 2018, le parc utile compte 35 909 logements (36 165 en 2017, 37 625 en 2016) ; 30 667 en métropole, 4 033 en outre-mer et 1 209 à l'étranger. 35,4 % du parc utile en métropole se situe en Île-de-France (10 845).

**Tableau 97 - Répartition du parc utile de logements au ministère des armées, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, en 2018**

	Domaniaux	Conventions de réservation	Pris à bail	Total
Métropole	7 969	22 036	662	<b>30 667</b>
Outre-mer et étranger	2 766		2 476	<b>5 242</b>
<b>Total</b>	<b>10 735</b>	<b>22 036</b>	<b>3 138</b>	<b>35 909</b>

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

Champ : métropole, outre-mer et étranger.

<sup>189</sup> L'hébergement en enceinte militaire des cadres célibataires et célibataires géographiques ainsi que des militaires du rang ne relève pas du logement familial.

<sup>190</sup> 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).

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit plan « famille », consacre dans son 4<sup>e</sup> axe un volet important à l'amélioration du logement familial.

**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.

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.

**Mesure 4.2 :** améliorer l'état technique du parc de logement domanial.

**Mesure 4.3 :** ouvrir la colocation défense aux célibataires et célibataires géographiques.

### 3.3.1.2 L'attribution de logement

L'attribution d'un logement relevant du ministère des armées ne constitue pas un droit. L'éligibilité du personnel militaire<sup>191</sup> 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 réalisation<sup>192</sup> des demandes de logement déposées par les militaires s'établit en 2018 à 52 % (56 % en 2017, 53 % en 2016). Il est de 41 % pour les officiers, 54 % pour les sous-officiers et de 59 % pour les militaires du rang (respectivement 44 %, 59 % et 63 % en 2017). Ce taux est de 68 % pour les militaires affectés en Île-de-France en 2018<sup>193</sup> contre 70 % en 2017.

### 3.3.2 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)<sup>194</sup>, qui sont l'un des fondements de l'organisation de la gendarmerie.

La concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) est une condition d'exercice de la disponibilité particulière exigée des officiers et sous-officiers de gendarmerie. Ils ont l'obligation légale et statutaire<sup>195</sup> d'occuper effectivement le logement concédé ; cette obligation résulte également de la permanence du service de la gendarmerie.

Les militaires de la gendarmerie nationale ne bénéficiant pas d'une CLNAS relèvent de la politique du logement du ministère des armées, élaborée et mise en œuvre par la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA), et sont soumis aux mêmes règles d'éligibilité au logement de répartition 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).

<sup>191</sup> 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.

<sup>192</sup> Rapport entre le nombre de logements attribués et le nombre de demandes déposées.

<sup>193</sup> 61 % pour les officiers, 77 % pour les sous-officiers et 69 % pour les militaires du rang.

<sup>194</sup> « Une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate » (article R2124-65 du code général de la propriété des personnes publiques).

<sup>195</sup> Article L4145-2 du code de la défense. Décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie (article 3) et décret n° 2008-952 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie (article 2).

Au 31 décembre 2018, le parc utile<sup>196</sup> de logements de la gendarmerie est constitué de 76 042 logements (75 316 au 31 décembre 2018), dont 73 140 en métropole et 2 902 en outre-mer. 40 % des logements sont domaniaux<sup>197</sup>.

**Tableau 98 - Répartition du parc utile de logements de la gendarmerie, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, au 31 décembre 2018**

	Métropole	Outre-mer	Total
Logements en caserne domaniale	29 090	1 419	30 509
Logements en caserne locative	33 313	468	33 781
Ensembles immobiliers locatifs hors caserne	1 765	53	1 818
Prises à bail individuelles hors caserne	8 972	962	9 934
<b>Total</b>	<b>73 140</b>	<b>2 902</b>	<b>76 042</b>

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.

Afin de prolonger cet effort, le Gouvernement a mis en place une programmation immobilière sur 3 ans<sup>198</sup> (2018-2020). En 2019, comme en 2018, ce sont plus de 100 millions d'euros qui seront consacrés aux opérations de maintenance immobilière du parc domanial (locaux de service – dont locaux d'hébergement, logements), ainsi qu'à la sécurisation des casernes<sup>199</sup>.

### 3.4 HÉBERGEMENT

#### 3.4.1 Hébergement au ministère des armées

##### Définitions

**L'hébergement**<sup>200</sup> (*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 caserne**<sup>201</sup> (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.

Dans le cadre de la politique interarmées<sup>202</sup>, l'octroi d'un hébergement constitue :

- une obligation pour les militaires du rang et les volontaires<sup>203</sup> ;
- une offre pour les sous-officiers célibataires de moins de 15 ans de service, non éligibles au logement familial ;
- 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).

<sup>196</sup> Les logements déclassés en locaux de service et techniques (dont locaux d'hébergement) ainsi que les logements déclassés par l'administration centrale (par exemple, pour insalubrité ou dangerosité) ne sont pas comptabilisés.

<sup>197</sup> 40 % en métropole et 49 % en outre-mer.

<sup>198</sup> Programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale 2018-2020, ministère de l'intérieur, 24 janvier 2018.

<sup>199</sup> Source : PLF 2019, gendarmerie nationale (programme 152), objectifs et indicateurs de performance.

<sup>200</sup> 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.

<sup>201</sup> 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...).

<sup>202</sup> Lettre n° D16-006111/DEF/EMA/PERF/PILSTRAT/NP du 09 juin 2016 relative à la politique interarmées du soutien – hébergement et hôtellerie.

<sup>203</sup> Instruction n° 201710/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 4 novembre 2005, modifiée, d'application du décret relatif à la discipline générale militaire, article 15 « résidence des militaires ».

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<sup>204</sup> par les occupants.

Tous les militaires du rang et volontaires sont exclus de la politique tarifaire<sup>205</sup> (pas de prestations accessoires).

Sans comptabiliser les places d'hébergement en caserne gérées directement par les formations des armées (de l'ordre de 40 000 places), le ministère des armées dispose au 31 décembre 2018 de 34 926 places d'hébergement<sup>206</sup>.

**Tableau 99 - Capacités réelles d'hébergement au ministère des armées, au 31 décembre 2018**

	Métropole (hors Île-de-France)	Île-de-France(*)	Outre-mer et étranger	Total
Nombre de places d'hébergement	28 166	4 536	2 224	<b>34 926</b>

Sources : SCA/cartographie 2H 2018 et rapport d'activités 2018 du bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France (BIHRIF).

Champ : bâtiments actifs<sup>207</sup> et capacités d'hébergement à la disposition du BIHRIF<sup>208</sup> au 31 décembre 2018, hors hébergements en caserne, hors hébergements opérationnels (MCD...), hors hébergements de stagiaires et élèves (dans les centres de formation, en écoles, en HIA...).

(\*) 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.

Une convention avec le GSBdD de Creil (hors du périmètre de la zone Île-de-France) a permis d'accroître les capacités du BIHRIF de 13 places situées sur le site de Taverny, dès le plan annuel de mutation 2018.

La résidence Raspail (50 places) est gérée par l'IGeSA.

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 places<sup>209</sup> 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 défense<sup>210</sup> poursuit la mise en œuvre du « plan famille » et accorde une priorité à l'amélioration des conditions de vie du personnel, avec notamment une remise à niveau des locaux d'hébergement et une augmentation de l'offre d'hébergement à destination des militaires du rang, des cadres célibataires et célibataires géographiques.

Un milliard d'euros sont prévus par la LPM 2019-2025 pour le plan « hébergement » des armées (y compris l'hébergement dit « opérationnel » pour les missions intérieures et la préparation opérationnelle). 177 millions d'euros sont prévus, par exemple, dans le projet de loi de finances pour 2020.

<sup>204</sup> Nettoyage des locaux, lavage des draps...

<sup>205</sup> 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).

<sup>206</sup> En raison du changement de base de recueil des données en 2018, les capacités d'hébergement présentées **ne sont pas directement comparables** avec celles publiées dans le 12<sup>e</sup> rapport du Haut Comité (rapport thématique : *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018 ; revue annuelle de la condition militaire, novembre 2018).

<sup>207</sup> 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...

<sup>208</sup> Le volume de lits à la disposition du BIHRIF (4 536 lits) est inférieur à la capacité existante (5 368 lits) en raison de chambres réservées pour les astreintes ou les services particuliers et de chambres indisponibles pour réfection ou problème technique.

<sup>209</sup> Perte de 190 places au cercle de Croÿ (nouvelle dévolution en espace de bureaux) et livraison de 600 places.

<sup>210</sup> Rapport annexé, 3.1.2.2. *Reconnaître les contraintes et les sujétions.*

### 3.4.2 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'hébergement<sup>211</sup>.

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 chaude, éclairage, chauffage...).

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<sup>212</sup>.

L'hébergement des militaires 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.

Au 31 décembre 2018, la gendarmerie dispose au total de 17 704 places d'hébergement.

**Tableau 100 - Capacités d'hébergement dans la gendarmerie, au 31 décembre 2018**

	Métropole	Outre-mer	Total
Nombre de places d'hébergement	16 690	1 014	17 704

Source : DGGN, *Gaude 2G AI*.

Nota : places d'hébergement au sein d'une structure d'hébergement ou 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 pour la police nationale et la gendarmerie nationale<sup>213</sup> 2018-2020.

## 4. ACTION SOCIALE

### 4.1 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 :

- le niveau territorial avec sept centres (CTAS) implantés à Saint-Germain-en-Laye, Metz, Rennes, Brest, Lyon, Bordeaux et Toulon ;
- le niveau 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

<sup>211</sup> Circulaire n° 47000/GEND/DSF/SDIL/BBR du 15 septembre 2015 relative à l'hébergement des personnels militaires de la gendarmerie nationale, hors volontaires, ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service. L'hébergement est précaire et reste limité dans le temps et l'espace.

<sup>212</sup> Circulaire n° 48000/GEND/DSF/SDIL/BBR du 24 mai 2012 relative à l'hébergement des volontaires dans les armées servant au sein de la gendarmerie nationale.

<sup>213</sup> En 2019, comme en 2018, ce sont plus de 100 millions d'euros qui seront consacrés aux opérations de maintenance immobilière du parc domanial de la gendarmerie nationale (locaux de service - dont locaux d'hébergement, logements) ainsi qu'à la sécurisation des casernes.

budget de l'action sociale du ministère des armées, hors rémunérations et charges sociales des agents, avait décliné.

Sous l'impulsion du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires ainsi que de la poursuite du plan d'amélioration de la condition du personnel, le budget a augmenté de plus de 3 % entre 2016 et 2017, puis de 12 % entre 2017 et 2018 passant de 131,4 M€ à 147 M€.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2018, d'environ 405 € par agent. En 2016 et 2017, ce montant s'élevait respectivement à 356 € et à 363 €.

**Tableau 101 - Évolution du budget consacré à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales des agents (en M€)**

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
132,6	141,8	154,0	152,6	141,6	136,1	136,3	127,5	131,4	147,0

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 2018 à 102,8 M€, ainsi répartis : 35,4 M€ pour les actions collectives (dont la protection sociale complémentaire), 22,5 M€ pour les vacances et loisirs, 21,8 M€ pour la garde d'enfants, 7,4 M€ pour le soutien social, 5,1 M€ pour les aides individuelles, 4,4 M€ pour le soutien aux structures, 3,7 M€ pour la mobilité et le logement et 2,5 M€ pour le soutien du réseau social.

Le Haut Comité souligne l'effort financier réalisé pour conforter la politique d'action sociale au profit des militaires et de leurs proches.

## 4.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS

Cette année encore, le Haut Comité a souhaité isoler les données propres aux militaires dans les domaines du soutien à la vie professionnelle et du soutien à la vie personnelle et familiale.

L'année 2018 est marquée par la consolidation du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, avec :

- la création de la prestation relative aux parents exerçant un droit de visite et d'hébergement au profit de son ou ses enfants à la suite de la séparation du couple (APDVH) ;
- la création de l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'action sociale du ministère des armées (ASMAT) ;
- l'élargissement des conditions d'attribution de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- l'élargissement des conditions d'attribution de l'aide aux familles de blessés hospitalisés (AFBH) ;
- la poursuite du plan « petite enfance 2015-2019 » et la réservation de 231 nouveaux berceaux ;
- l'ouverture du portail internet « e-social » des armées.

### 4.2.1 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 2018, 3 616 militaires (3 469 en 2017) ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 53 % sont de l'armée de terre, 20 % de l'armée de l'air, 11 % de la marine, 10 % de la gendarmerie et 7 % des directions et services.

**Tableau 102 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2018 (en K€)**

	2015	2016	2017	2018
Terre	7 379,3	10 227,4	11 108,0	12 352,6
Marine	1 964,7	3 163,6	3 183,9	3 692,5
Air	3 470,5	3 640,6	2 645,0	3 437,3
Gendarmerie	4 018,2	4 281,1	3 435,3	3 975,6
Autres(*)	90,7	220,4	615,6	520,2
<b>Total</b>	<b>16 923,4</b>	<b>21 533,2</b>	<b>20 987,8</b>	<b>23 978,2</b>

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, SIAS et IGeSA).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(\*) EMA, SSA, DGA, autres services.

#### 4.2.2 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 103 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2018 (en K€)**

	2015	2016	2017	2018
Terre	4 677,0	4 652,7	5 888,0	8 281,5
Marine	1 458,6	1 355,6	1 764,2	2 081,0
Air	1 487,8	1 466,9	1 439,8	2 256,1
Gendarmerie	1 188,2	1 803,8	1 547,3	2 468,6
Autres(*)	179,1	331,0	559,1	798,6
<b>Total</b>	<b>8 990,7</b>	<b>9 610,0</b>	<b>11 198,4</b>	<b>15 885,8</b>

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, SIAS et IGeSA).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(\*) EMA, SSA, DGA, autres services.

La PSAD a succédé, courant 2015, au chèque emploi service universel (CESU) défense<sup>214</sup>.

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 de durée de l'absence et le quotient familial déterminant le barème d'attribution des montants ont été réévalués pour les départs postérieurs au 31 août 2016. Entre 2017 et 2018, le nombre de PSAD accordées a augmenté de près de 30 %. Cette progression est à mettre en relation avec la mise en œuvre du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires (axe 1 – mieux prendre en compte les absences opérationnelles) dont une des mesures est d'élargir et simplifier l'offre des prestations sociales pendant l'absence en mission.

<sup>214</sup> HCECM, 10<sup>e</sup> 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 104 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2014**

	CESU défense		PSAD			
	2014 (2 <sup>e</sup> semestre)	2015	2015	2016	2017	2018
Terre	1 642	2 308	1 319	1 914	4 772	5 735
Marine	566	1 157	591	743	867	1 460
Air	529	673	562	934	1 312	1 642
Gendarmerie	225	304	185	283	662	780
Autres(*)	77	85	106	133	234	527
<b>Total</b>	<b>3 040</b>	<b>4 527</b>	<b>2 763</b>	<b>4 007</b>	<b>7 847</b>	<b>10 144</b>

Source : DRH-MD/Action sociale (système SIAS).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(\*) EMA, SSA, DGA, autres services.

Commentaire : en 2018, sur les 10 144 PSAD accordées, 8 550 ont été mises en paiement.

#### 4.2.3 Vacances et loisirs

En 2018, 22,5 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. En dépit d'un effort financier renforcé, l'année 2018 est marquée par une diminution de 11 % du nombre de personnes accueillies.

**Tableau 105 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2009 à 2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Montant total (en M€)	24,7	20,4	22,5	23,1	22,0	21,8	20,2	19,9	20,4	22,5
Nombre de personnes accueillies	82 769	83 071	84 108	82 350	88 106	81 578	81 625	81 383	81 541	72 598

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

Champ : personnel civil et militaire bénéficiaire et enfants des ressortissants.

#### 4.2.4 Endettement et surendettement

Le Haut Comité ne dispose pas des taux d'endettement et de surendettement<sup>215</sup> 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 2018, le nombre d'interventions liées à l'endettement reste stable par rapport aux années précédentes alors que les effectifs des forces armées évoluent légèrement à la hausse. Les montants accordés dans le cadre de l'endettement progressent de près de 8 % entre 2017 et 2018.

**Tableau 106 – Endettement : évolution du nombre et du montant des prestations sociales réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de prestations	1 547	1 570	1 790	1 891	1 685	1 714	1 620	1 625	1 581	1 569
Montants accordés (en K€)	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	1 535,2

Source : DRH-MD/Action sociale (système Merjon, secours et prêts sociaux).

Champ : militaires des forces armées. Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

<sup>215</sup> 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**.

Entre 2017 et 2018, le nombre de prestations sociales pour surendettement baisse légèrement. Les montants accordés sont, quant à eux en légère hausse (+ 1,2 %).

**Tableau 107 - Surendettement : évolution du nombre et du montant des prestations sociales réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de prestations	1 001	1 029	1 028	1 067	1 136	1 078	881	820	748	716
Montants accordés (en K€)	979,6	964,4	988,2	987,2	1 033,6	887,8	735,9	631,8	631,4	638,9

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.

L'analyse du détail des interventions en 2018 montre que celles accordées aux catégories hiérarchiques sont liées à des difficultés ponctuelles de trésorerie ou du surendettement actif (résultat d'un cumul de prêts).

## 5. PROTECTION SOCIALE

### 5.1 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).

Dans son 13<sup>e</sup> rapport thématique, le Haut Comité a rappelé l'importance de maintenir les spécificités fonctionnelles de la CNMSS ainsi que l'attachement de la communauté militaire à son existence<sup>216</sup>.

En 2018, la CNMSS protège, en France et à l'étranger, 840 000 assurés (387 000 assurés d'active, 176 000 retraités et 277 000 ayants droit).

#### **Une des missions de la CNMSS : les maisons de santé**

Dans le cadre de son action sanitaire et sociale collective, la CNMSS est l'un des derniers opérateurs publics de la « communauté défense » à contribuer directement à l'activité d'établissements de santé, dédiés aux soins de suite et de réadaptation et à l'accueil de personnes âgées dépendantes.

Ces établissements sont situés à Ploemeur dans le Morbihan, à Fréjus dans le Var et à Saclay en Essonne. Chacun d'entre eux dispose d'unités de soins de suite et de réadaptation (SRR) et d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) offrant une capacité totale de 376 lits accueillant aujourd'hui entre 10 et 15 % d'affiliés de la CNMSS<sup>217</sup>.

La gestion des établissements est confiée à l'association Jean Lachenaud.

<sup>216</sup> HCECM, 13<sup>e</sup> rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, pp. 80 et suivantes.

<sup>217</sup> Cela représente 120 lits en EHPAD, 16 lits en soins palliatifs, 240 lits en soins de suite et de réadaptation et 18 chambres pouvant être mises à la disposition des familles.

## 5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'État participe à la protection sociale complémentaire des militaires au travers du référencement de quatre organismes :

- le groupement conjoint FORTÉGO ;
- le groupement Harmonie Fonction publique ;
- la mutuelle INTÉRIALE ;
- le groupement Unéo.

La pluralité du référencement a conduit à la fin du prélèvement automatique sur la solde des contributions individuelles reversées par l'État à Unéo, en juillet 2018.

Le multi référencement ne s'est, en revanche, pas traduit par une amélioration de la proportion des militaires souscrivant une complémentaire santé : 20 % des affiliés de la CNMSS ne disposent d'aucune complémentaire santé identifiée par la CNMSS. Cela concernerait 18 % des militaires en activité (soit 15 points de plus que parmi les fonctionnaires ou les salariés du privé), mais 31 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 30 % des conjoints ou enfants de militaire affiliés à la caisse.

**Tableau 108 – Part de la population affiliée à la CNMSS disposant d'une complémentaire santé identifiée par la CNMSS**

Population totale des affiliés de la CNMSS				Assurés en activité	Ayants-droit d'assurés
Population totale	18 à 25 ans	26 à 35 ans	+ de 35 ans	Population totale	Population totale
80 %	68 %	81 %	90 %	82 %	70 %

Source : CNMSS, traitement HCECM.

Le Haut Comité s'inquiète de ces évolutions qui fragilisent la protection sociale complémentaire des militaires. Cela l'a conduit, à l'occasion de son 13<sup>e</sup> rapport thématique, à recommander de renforcer l'aide apportée par l'État à la protection des militaires et leurs proches.

Observant que la loi de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant à « *redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels* », il invite, *a minima*, à aligner le régime des militaires sur celui qui sera dessiné par la future ordonnance et, *a maxima*, à repenser le système de participation de l'État selon une logique proche de celle qui s'impose aux employeurs privés.

À tout le moins, rendre plus lisible la participation de l'État à la protection complémentaire des militaires semble nécessaire.

## 6. AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense<sup>218</sup>, 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. Le Haut Comité a rendu compte de l'importance de leur présence dans son 13<sup>e</sup> rapport thématique<sup>219</sup>.

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 2018, les aumôneries comptent 205 aumôniers (196 en 2017) répartis en 123 aumôniers du culte catholique, 36 du culte musulman, 33 du culte protestant et 13 du culte israélite.

<sup>218</sup> Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.

<sup>219</sup> HCECM, 13<sup>e</sup> rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, p. 30.

Les aumôneries s'appuient également sur 82 réservistes opérationnels et réservistes citoyens (86 en 2017), 41 catholiques, 8 musulmans, 22 protestants et 11 israélites, lesquels, en 2018 et au total, ont servi 3 627 jours (44 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, 23 jours de déploiement en 2018 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. Statutairement, ils ne peuvent pas aller au-delà de l'indice de solde équivalent à celui d'un lieutenant-colonel (premier échelon).

La modification du décret relatif aux aumôniers militaires visant à la création d'un échelon spécial et d'un échelon dont la référence indiciaire est celle du 5<sup>e</sup> échelon des capitaines a reçu un avis favorable du CSFM lors de la réunion de mai 2018<sup>220</sup> et a été publié en juillet 2019.

---

<sup>220</sup> Décret n° 2019-711 du 4 juillet 2017 modifiant le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires.

# PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

**PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE DOUZIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (DU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2018 AU 31 JUILLET 2019)**

**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**

**Loi n° 2018-1104 du 10 décembre 2018 de finances rectificative pour 2018**

**Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019**

**Loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé**

**Décret du 3 septembre 2018 portant nomination au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire**

*Le Président de la République nomme, à compter du 4 septembre 2018, les 9 membres du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire pour une durée de 4 ans.*

#### **Rémunération**

**Décret n° 2018-886 du 12 octobre 2018 modifiant le décret n° 2009-659 du 9 juin 2009 instituant la nouvelle bonification indiciaire en faveur du personnel militaire exerçant des fonctions de responsabilité supérieure**

*Ce décret actualise la liste des bénéficiaires de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « de l'encadrement supérieur » du ministère des armées.*

**Décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité**

*Ce décret institue, en faveur des officiers généraux et selon le niveau de responsabilité de leur emploi, une indemnité spécifique de haute responsabilité. Cette indemnité est composée d'une part fonctionnelle prenant en considération les responsabilités afférentes à ces emplois dans la conduite des politiques publiques de défense, les sujétions particulières et le niveau d'encadrement, et d'une part variable liée aux résultats dans l'exercice de ces fonctions.*

**Décret n° 2018-1100 du 7 décembre 2018 modifiant le décret n° 2017-492 du 5 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » pour les militaires**

*Ce décret modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes/points », en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.*

**Décret n° 2019-250 du 27 mars 2019 portant création d'une prime de technicité de haute montagne**

*Ce décret prévoit l'attribution d'une prime de technicité de haute montagne au personnel militaire titulaire d'un brevet, et affecté dans une unité de montagne ou sur un poste précis. Il renvoie à un arrêté interministériel fixant la liste des brevets y ouvrant droit et les montants de la prime correspondants ainsi qu'à un arrêté fixant la liste des unités.*

**Décret n° 2019-419 du 7 mai 2019 modifiant le 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**

**Décret n° 2019-470 du 20 mai 2019 relatif à la prime de lien au service attribuée aux militaires**

*La prime de lien au service constitue un dispositif d'attractivité et de fidélisation au profit des militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale. Sans préjudice des mesures transitoires prévues par le décret, elle se substitue, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la prime de volontariat en faveur des militaires non officiers servant dans les forces sous-marines, aux primes d'engagement attribuées aux militaires non officiers servant sous contrat et à la prime réversible des compétences à fidéliser en faveur de certains militaires non officiers à solde mensuelle et, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, à la prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique administratif de la gendarmerie nationale.*

**Décret n° 2019-711 du 4 juillet 2019 modifiant le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires**

*Ce décret a pour objet de modifier l'échelonnement indiciaire des aumôniers militaires en chef adjoint, aumôniers militaires de zone de défense et aumôniers militaires. Il crée un quatrième échelon aux aumôniers militaires en chef adjoint et aumôniers militaires de zone de défense ainsi qu'un sixième échelon aux aumôniers militaires, dont la référence indiciaire est celle du 5<sup>e</sup> échelon des capitaines.*

**Arrêté du 24 août 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 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 juin 2009 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire en faveur du personnel militaire exerçant des fonctions de responsabilité supérieure****Arrêté du 5 novembre 2018 fixant la valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et au 1<sup>er</sup> avril 2017 en application des articles L. 125-2 et R. 125-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre****Arrêté du 3 décembre 2018 pris pour l'application du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre****Arrêté du 27 mars 2019 fixant la liste des unités de montagne ouvrant droit à la prime de technicité de haute montagne****Arrêté du 27 mars 2019 fixant les montants de la prime de technicité de haute montagne et la liste des brevets y ouvrant droit****Statut****Décret n° 2018-1055 du 29 novembre 2018 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers**

*Ce décret fixe les modalités d'avancement consécutives à la transposition du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et applicables aux officiers du grade de colonel, de lieutenant-colonel et du grade de commandant ou équivalents relevant de certains corps dont le statut est modifié par le décret n° 2017-1360 du 19 septembre 2017 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers, qui ont été promus à ce grade avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et n'ont pas accédé au grade supérieur depuis cette date.*

**Décret n° 2018-1099 du 7 décembre 2018 portant diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale**

*Ce décret fixe les modalités de reclassement consécutives à la transposition du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et applicables aux militaires régis par les dispositions transitoires prévues par le décret n° 2012-1416 du 18 décembre 2012 portant diverses dispositions statutaires applicables à certains sous-officiers et personnel militaire de rang équivalent.*

**Décret n° 2019-193 du 15 mars 2019 modifiant le décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre**

*Ce décret modifie les conditions à remplir pour pouvoir se porter candidat aux concours internes de recrutement d'officiers des armes de l'armée de terre et met à jour les dispositions relatives à leur ordre de prise de rang et à leur avancement.*

**Décret n° 2019-194 du 15 mars 2019 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre**

*Ce décret reprend les dispositions qui étaient applicables aux OCTA de l'armée de terre au titre du décret n° 2008-945, tout en modifiant pour partie celles relatives au recrutement interne et à l'avancement. Il supprime par ailleurs le recours à la commission d'avancement, prévue par l'article L4136-3 du code de la défense, pour tous les concours sur titres.*

**Arrêté du 2 avril 2019 pris pour l'application de l'article 11 du décret n° 2019-194 du 15 mars 2019 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre****Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relatif aux concours prévus aux 1° et 2° de l'article 5 du décret n° 2019-194 du 15 mars 2019 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre****Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relatif aux concours d'admission aux écoles de formation spécialisées en application du c du 1° de l'article 4 du décret n° 2019-194 du 15 mars 2019 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre****Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relatif aux concours d'admission aux écoles de formation spécialisées en application de l'article 6 du décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008, modifié, portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre*****Conciliation vie professionnelle et vie personnelle*****Décret n° 2018-863 du 8 octobre 2018 pris pour l'application aux militaires de la 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**

*Ce décret prévoit les modalités d'application du dispositif permettant le don de jours de permissions et de congés de fin de campagne au profit d'un militaire ou d'un agent public relevant du même employeur, proche aidant d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.*

**Décret n° 2018-1196 du 20 décembre 2018 relatif à l'affiliation des membres de la famille des militaires à la Caisse nationale militaire de sécurité sociale**

*Ce décret détermine les membres majeurs de la famille du militaire concernés par la possibilité de s'affilier au régime de sécurité sociale des militaires. Il fixe également les modalités pratiques du dispositif en permettant cette affiliation sur demande par tout moyen. Le décret modifie en outre le code de la sécurité sociale afin de prendre en compte respectivement la position d'activité et la disparition des notions « d'ayant droit » et de « prestations en nature ».*

**Décret n° 2018-1251 du 26 décembre 2018 portant application de l'article L. 4138-16 du code de la défense permettant aux militaires placés en congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans de souscrire un engagement à servir dans la réserve opérationnelle**

*Ce décret fixe les modalités de décompte du droit à avancement des militaires placés en congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans, au titre de l'article L4138-16 du code de la défense, ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle après accord de leur hiérarchie. Il prévoit en outre que la durée des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour ces militaires est limitée à 90 jours par année civile. Sous certaines conditions, cette durée peut toutefois être portée à 150 jours, correspondant à la durée maximale de droit commun d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle en cas de nécessité liée à l'emploi des forces.*

**Décret n° 2018-1252 du 26 décembre 2018 relatif à l'exercice d'un mandat local par les militaires en position d'activité**

*Ce décret est pris pour l'application des articles 33 et 64 de 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 défense.*

## **Mobilité**

### **Décret n° 2019-465 du 16 mai 2019 modifiant le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires**

*Ce décret donne la faculté au militaire effectuant un transport de mobilier entre deux localités situées en métropole de recourir à une plateforme multi-déménageurs, chargée de mettre les entreprises de déménagement en concurrence à son profit. Dans ce cas, l'administration règle directement les frais de déménagement à la plateforme, dans la limite du plafond financier de prise en charge. Le militaire n'a plus à en faire l'avance.*

### **Arrêté du 22 janvier 2019 relatif aux distances utilisées pour les formules des voies aériennes et maritimes applicables aux changements de résidence hors métropole**

## **Santé, blessure, pensions**

### **Décret n° 2018-1286 du 27 décembre 2018 relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service**

*Ce décret fixe les règles destinées à préserver la santé et l'intégrité physique de tout militaire durant son service, indépendamment de l'autorité auprès de laquelle il est placé et précise les autorités qui auront à les mettre en œuvre ou à les compléter. Par ailleurs, il organise les modalités de la surveillance médicale pour tous les militaires, aussi bien celle propre à l'état militaire que celle rentrant dans le champ de la médecine de prévention.*

### **Décret n° 2018-1292 du 28 décembre 2018 pris pour l'application de l'article 51 de 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 défense et créant un recours administratif préalable obligatoire en matière de pensions militaires d'invalidité**

*Ce décret modifie certaines dispositions du livre I du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG) afin d'une part, de supprimer les références à la commission de réforme des pensions militaires d'invalidité (CRPMI). Le décret modifie le livre VII du CPMIVG afin d'y insérer l'ensemble des dispositions relatives à la composition et au fonctionnement de la commission des recours des pensions militaires d'invalidité et à l'instruction des recours administratifs préalables obligatoires.*

### **Décret n° 2019-124 du 22 février 2019 déterminant le rang protocolaire de la médaille des blessés de guerre**

Le rang de la médaille des blessés de guerre est fixé immédiatement après celui de la médaille de la gendarmerie nationale.

## **Recrutement**

### **Décret n° 2019-132 du 25 février 2019 relatif aux lycées de la défense et modifiant le code de l'éducation**

*Ce décret permet aux lycées de la défense de délivrer au titre de l'aide au recrutement, des enseignements conduisant à la délivrance du brevet de technicien supérieur.*

## **Reconversion**

### **Décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019 portant application de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile**

*Ce décret simplifie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositifs de reconversion dans la fonction publique civile des militaires et des anciens militaires.*

*Reconnaissance*

Décret n° 2019-688 du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relatif à la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure

Arrêté du 12 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 12 janvier 1994 fixant la liste des opérations ouvrant droit au bénéfice de la carte du combattant au titre de l'article L. 253 ter du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Arrêté du 11 juin 2019 portant ouverture de l'agrafe « Cyber » sur la médaille de la protection militaire du territoire

Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relatif à la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure

*Concertation et APNM*

Arrêté du 27 juillet 2018 fixant les dates des opérations de désignation des membres des instances nationales de concertation et de clôture des candidatures

Arrêté du 6 septembre 2018 relatif à la fonction de médiateur militaire

Arrêté du 7 décembre 2018 portant modification de l'arrêté du 12 décembre 2013 relatif aux comités sociaux de la gendarmerie nationale

Arrêté du 7 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 7 janvier 2014 relatif aux comités sociaux du ministère de la défense

Arrêté du 27 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 5 décembre 2016 relatif aux conditions d'appréciation de la représentativité et aux moyens mis à la disposition des associations professionnelles nationales des personnels civils de la direction générale de la sécurité extérieure

Arrêté du 26 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2016 pris en application des articles R. 4126-1 à R. 4126-7 du code de la défense relatifs aux associations professionnelles nationales de militaires

# SUIVI DES RECOMMANDATIONS

## SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 237 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2019), 207 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi. 14 recommandations ont été ajoutées dans le 13<sup>e</sup> rapport thématique (2019) et leur mise en œuvre sera évaluée en 2020.

Cette année, 8 recommandations des rapports 1 à 11 (2007 à 2017) et 8 recommandations émises dans le 12<sup>e</sup> rapport (2018) 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 deux derniers rapports, les 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> rapports (2017 et 2018), 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 nationale<sup>221</sup> 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 12 est consultable sur les pages Internet et intradef du Haut Comité.**

<sup>221</sup> La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité seulement à partir du 8<sup>e</sup> rapport thématique consacré à l'administration des militaires (2014).

**CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LE MINISTÈRE DES ARMÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
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>
17-12	<i>Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale en :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- élargissant le protocole interministériel du 20 mai 2016 au ministère de l'intérieur ;</li> <li>- rendant obligatoire la formation aux questions de défense dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ;</li> <li>- assurant cet enseignement de manière continue tout au long de la scolarité du secondaire ;</li> <li>- confiant cet enseignement à des enseignants appartenant à des disciplines plus diversifiées ;</li> <li>- offrant à tous ceux qui le souhaitent au sein de l'enseignement supérieur les opportunités de poursuivre cet enseignement.</li> </ul>
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>

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTATION</b>	
18-01	<i>Sans remettre en cause le principe de disponibilité et en complément des actions traitant les conséquences de la mobilité, réévaluer régulièrement les besoins de mobilité géographique.</i>
18-02	<i>Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans les critères d'attribution d'un logement défense.</i>
18-03	<i>Actualiser régulièrement en fonction des évolutions socio-économiques des lieux d'affectation les taux des indemnités territorialisées et la liste des lieux éligibles.</i>
18-04	<i>Dans le cadre des travaux portant sur la nouvelle politique de rémunération des militaires, rénover l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité.</i>
18-07	<i>Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.</i>

**CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTATION</b>	
18-01	<i>Sans remettre en cause le principe de disponibilité et en complément des actions traitant les conséquences de la mobilité, réévaluer régulièrement les besoins de mobilité géographique.</i>
18-03	<i>Actualiser régulièrement en fonction des évolutions socio-économiques des lieux d'affectation les taux des indemnités territorialisées et la liste des lieux éligibles.</i>
18-04	<i>Dans le cadre des travaux portant sur la nouvelle politique de rémunération des militaires, rénover l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité.</i>
18-06	<i>Élaborer une instruction conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre des armées pour développer des partenariats entre les unités militaires et les autorités civiles (préfets et représentants des collectivités territoriales concernées).</i>
18-07	<i>Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.</i>

**CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DU MINISTÈRE DES ARMÉES**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTION</b>	
18-06	<i>Élaborer une instruction conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre des armées pour développer des partenariats entre les unités militaires et les autorités civiles (préfets et représentants des collectivités territoriales concernées).</i>

**CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTION</b>	
NÉANT	

**CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE DU MINISTÈRE DES ARMÉES ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTION</b>	
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**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTION</b>	
NÉANT	

**CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LE MINISTÈRE DES ARMÉES**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTION</b>	
18-05	<i>Renforcer la prise en compte des sujétions de l'état militaire, en particulier les contraintes opérationnelles et de mobilité, dans les conditions d'attribution des prestations sociales et la tarification des activités de vacances et de loisirs.</i>
18-08	<i>Impliquer les commandants de formation dans les processus de soutien (appréciation des besoins, élaboration et adaptation des réponses, information des intéressés, évaluation) en renforçant, autant que de besoin, leurs leviers d'action.</i>

**CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LA GENDARMERIE NATIONALE**

<b>11<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2017) LA FONCTION MILITAIRE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE</b>	
NÉANT	

<b>12<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2018) LA VIE DES MILITAIRES ET DE LEUR FAMILLE SELON LE LIEU D'AFFECTION</b>	
18-02	<i>Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans les critères d'attribution d'un logement défense.</i>
18-05	<i>Renforcer la prise en compte des sujétions de l'état militaire, en particulier les contraintes opérationnelles et de mobilité, dans les conditions d'attribution des prestations sociales et la tarification des activités de vacances et de loisirs.</i>
18-08	<i>Impliquer les commandants de formation dans les processus de soutien (appréciation des besoins, élaboration et adaptation des réponses, information des intéressés, évaluation) en renforçant, autant que de besoin, leurs leviers d'action.</i>



# REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

## ANNEXES

DÉCEMBRE 2019

**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 155
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire .....page 159
3. Temps de service dans les armées allemande et britannique .....page 161
4. Recrutement externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État .....page 165

# **ANNEXE 1**

**ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE  
(PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE)  
RELATIFS AU HAUT COMITÉ  
D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

## ANNEXE 1

## ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIE LÉGISLATIVE ET PARTIE RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

**Article L4111-1**

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées 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 COMITÉ 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<sup>e</sup> 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 Élisabeth Grosdhomme***Directeur général de Paradigmes et cætera***Général d'armée (2<sup>e</sup> 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 de la filière automobile (PFA)***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**

# **TEMPS DE SERVICE DANS LES ARMÉES ALLEMANDE ET BRITANNIQUE**

## ANNEXE 3

## TEMPS DE SERVICE DANS LES ARMÉES ALLEMANDE ET BRITANNIQUE

Le Haut Comité attire l'attention des lecteurs sur la difficulté qu'il y a à comparer les modes d'organisation des forces armées françaises avec celles d'armées étrangères, en raison, notamment, de différences culturelles ou historique. Il appelle à la plus grande précaution dans cet exercice, une situation n'étant jamais directement comparable à une autre.

## 1. TEMPS DE SERVICE DANS L'ARMÉE ALLEMANDE

En 1998, une directive sur le temps de travail a été introduite dans la législation allemande avec certaines exclusions pour les forces armées.

En 2014, le gouvernement fédéral allemand adopte un projet de loi sur *l'attractivité du service dans la Bundeswehr* qui autorise la mise en place, par ordonnance, de dispositions particulières sur la durée du travail des soldats.

En 2016, l'ordonnance sur le temps de travail des soldats de l'armée allemande transpose la directive européenne sur le temps de travail. Cette ordonnance exempt de son champ d'application certaines activités afin de maintenir la capacité opérationnelle des forces tout en assurant une bonne qualité de vie au travail des soldats.

L'ordonnance ne s'applique pas aux activités suivantes :

- missions et remplacements ;
- missions d'assistance : catastrophes naturelles, accidents graves, urgence, assistance humanitaire, etc. ;
- embarquement sur plusieurs jours ;
- préparation opérationnelle ;
- exercices et manœuvres sur le terrain ;
- missions aériennes de protection du territoire, missions de recherche et de sauvetage en mer (jusqu'en 2026).

Une loi de 2019 sur *le renforcement durable de la disponibilité opérationnelle des ressources humaines de la Bundeswehr* vient confirmer le champ d'application des exemptions à « tous les soldats qui travaillent dans le secteur des affaires du ministère fédéral de la défense ».

La durée hebdomadaire normale de travail est de 41 heures sans pause, pouvant être réduite à 40 heures, sur demande, pour les militaires handicapés, les chargés de famille avec au moins un enfant de moins de 12 ans pour lequel les allocations familiales sont perçues ou les militaires avec un parent, un enfant ou un conjoint dépendant.

L'activité quotidienne ne doit pas dépasser 13 heures, pauses comprises sauf lorsque la situation l'exige (formation, service de sécurité, activités du domaine médical, embarquement, vols long-courriers)

Dans les formations, le temps de travail est structuré autour d'un temps de présence obligatoire, le reste du temps étant flexible et « glissant »<sup>222</sup> sur une plage horaire.

Des pauses de 30 minutes toutes les 6 heures et d'au moins 45 minutes après 9 heures de travail doivent être accordées. Le texte prévoit des adaptations au régime des pauses ainsi que des périodes de repos minimales en cas d'activités d'une durée de 24 heures, de 7 jours ou de travail de nuit, de formation, de départ en mission, de services de garde, etc.

Si pour des raisons de service des travaux supplémentaires sont ordonnés pour des activités déterminées, ceux-ci sont indemnisés d'office (dans la limite de 40 heures) dans un délai de 12 mois ; la durée maximale hebdomadaire de travail ne devant pas dépasser sur l'année 48 heures en moyenne.

<sup>222</sup> Par exemple : période obligatoire de 6 heures pour tous de 9h à 15h, les sept heures restantes pouvant être travaillées entre 6h et 20h.

## 2. TEMPS DE SERVICE DANS L'ARMÉE BRITANNIQUE

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. Pour l'année 2018, l'AFPRB observe un faible taux de réponses aux questions sur le temps de service des militaires et constate que les résultats obtenus contrastent avec la réalité observée sur le terrain.

La durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés britanniques du secteur privé, employés à temps complet, était, en 2017, de 38,1 heures<sup>223</sup>. À cette durée moyenne de travail, 1 heure supplémentaire pouvait s'ajouter. Si le règlement sur le temps de travail de 1998<sup>224</sup>, prévoyant une durée moyenne de service effectif de 48 heures par semaine sur 17 semaines, est applicable aux forces armées britanniques, ces dernières sont exclues de certaines dispositions, comme les heures supplémentaires, afin de préserver l'efficacité opérationnelle.

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 1 - Temps de service dans les forces armées britanniques de 2010 à 2018 (en heures)**

	Nombre moyen d'heures		
	de service effectif par semaine (tous les services/ <i>working hours</i> <sup>225</sup> )	de service par semaine ( <i>duty hours</i> <sup>226</sup> )	de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer
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
2018	44,1	65,3	52,5 à 59,4

Source : AFPRB.

Champ : tous militaires.

6 % des militaires dépassent la butée des 70 heures<sup>227</sup> de service par semaine, soit deux points de moins qu'en 2017.

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 intérieures et extérieures.

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) et les jours d'absence autorisés (jours fériés, permissions exceptionnelles notamment).

Au cours de l'année 2018, l'ILA moyen a été de 46 jours par personne (50,3 en 2017). 89 % des militaires britanniques ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs jours de permissions. Ce taux était de 85 % en 2017.

<sup>223</sup> AFPRB, 47<sup>e</sup> rapport, 2018, pp. 10 à 12.

<sup>224</sup> *Working Time Regulations* 1998, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1998. L'article 18 exempt les forces armées britanniques des dispositions réglementaires communes.

<sup>225</sup> Temps effectif de service au sein de l'unité ou du service.

<sup>226</sup> Temps de service, y compris le temps d'astreinte et les pauses repas.

<sup>227</sup> Dans l'armée britannique, le « temps de service excessif » est une semaine à 70 heures de service et plus (source : rapport de l'AFPRB).



## **ANNEXE 4**

# **RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT**

## ANNEXE 4

## RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

**Avertissement**

Les données publiées dans cette édition, concernant les recrutements externes par sélection dans les armées, **ne sont pas comparables** avec celles publiées dans les éditions précédentes.

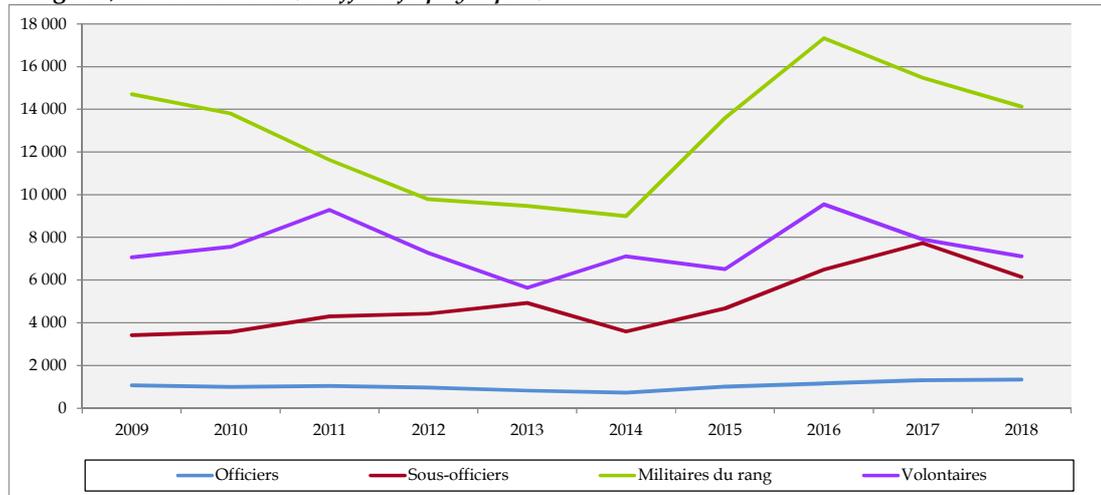
Pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, les périmètres et les champs de requête ont été redéfinis et harmonisés au sein des armées et de la gendarmerie.

Des séries ont été reconstituées à partir de 2014, les systèmes d'information ne permettant pas une restitution fiable des données antérieurement à cette année.

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 2009 à 2018 (en effectifs physiques)**



Sources : ministère de la défense/des armées, 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 (y compris SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM) et dans la gendarmerie (hors passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours).

À compter de 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 2018**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	11,9	14,1	31,8	17,1
Officiers sous contrat	2,5	4,1	4,7	6,3(*)
Sous-officiers	1,5	1,9	2,0	8,0
Militaires du rang	1,2	1,7	1,7	-
Volontaires				3,5

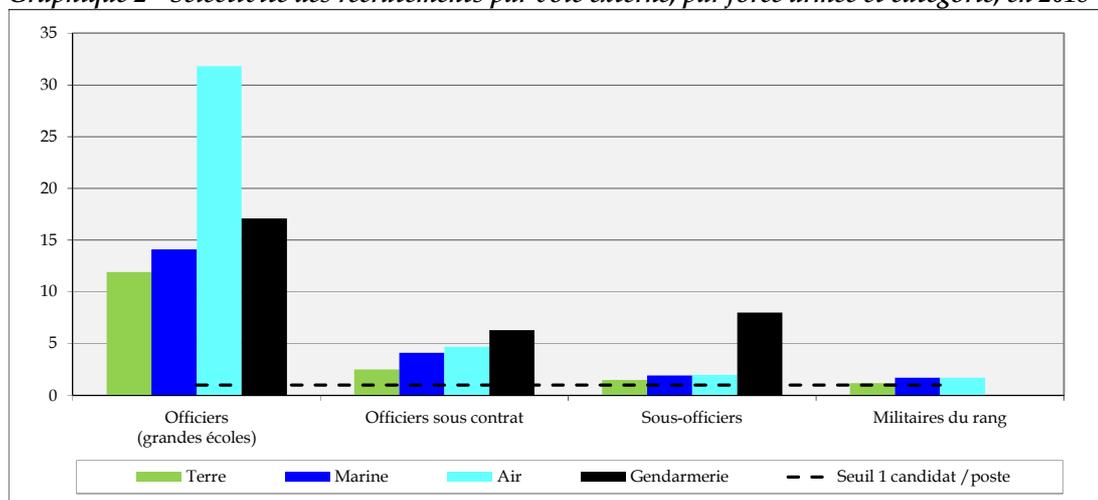
Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air, hors volontaires ; gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS.

Nota : pas de militaire du rang dans la gendarmerie.

(\*) Réactivation en 2017 du recrutement externe d'officier sous contrat « encadrement ».

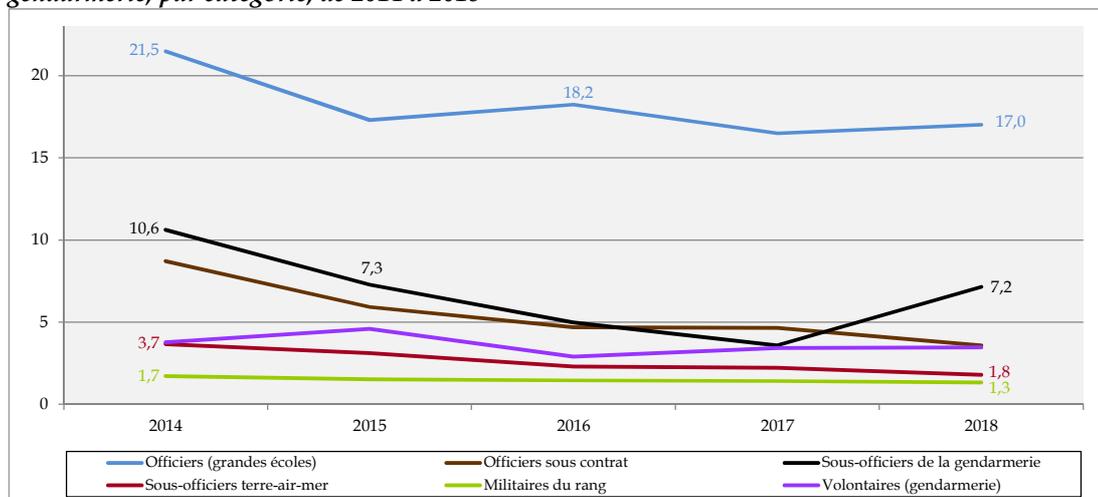
**Graphique 2 - Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2018**



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

Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours), hors volontaires. Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS.

**Graphique 3 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2014 à 2018**



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

Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air, hors volontaires ; gendarmerie (y compris corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours).

Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS.

**Tableau 2 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2018**

	2014	2015	2016	2017	2018
Armée de terre	2,2	1,7	1,8	2,1	1,5
Marine	3,6	3,0	2,2	2,2	1,9
Armée de l'air	5,1	4,4	3,0	2,4	2,0
<b>Total TAM</b>	<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>
Gendarmerie (SOG)	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0

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

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

TAM : terre, air et marine ; SOG : sous-officier de gendarmerie.

**Tableau 3 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, par armée, de 2014 à 2018**

	2014	2015	2016	2017	2018
Armée de terre	1,6	1,4	1,3	1,3	1,2
Marine	2,2	2,3	2,1	1,9	1,7
Armée de l'air	1,6	1,7	2,4	1,7	1,7
<b>Total TAM</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>

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, hors volontaires.

TAM : terre, air et marine

### 3. COMPARAISONS AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

**Tableau 4 – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2008 à 2017**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Officier / Catégorie A</b>										
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 (hors gendarmerie)	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	8,7	5,9	4,7	4,6
ENA	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8	12,4
ENM	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9	6,4
IRA	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0	6,9
Commissaire de police	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6	16,3
Lieutenant de police	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8	42,1
Inspecteur des douanes	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9	29,3
Inspecteur des impôts	11,6	5,1	6,0	11,4						
Inspecteur des finances publiques <sup>(1)</sup>					9,8	20,9	24,3	24,3	27,5	15,7
Ingénieur des travaux publics de l'État		3,3	3,1	73,2	73,1	79,1	48,0	73,6	76,8	70,4
Professeur agrégé	9,3	8,5	7,6	6,3	6,7	6,5	7,0	6,6	6,1	6,2
Professeur certifié et assimilé	6,2	5,7	5,0	3,2	3,3	3,0	3,8	3,3	3,1	3,3

**Tableau 4 (suite) – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2008 à 2017**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Sous-officier / Catégorie B</b>										
Sous-officier de gendarmerie	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	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	3,7	3,1	2,3	2,2
<b>Secrétaire administratif de classe normale</b>										
Gardien de la paix	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2	5,8
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	43,6	48,1	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0	22,1	12,4
Contrôleur des douanes	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0	47,9	49,9
Contrôleur des impôts	24,8	25,3	23,3	20,4						
Contrôleur des finances publiques de 2 <sup>e</sup> classe <sup>(2)</sup>					9,6	32,0	15,6	16,1	15,7	23,7
Contrôleur des travaux publics de l'État			26,0	-	18,9	-	-	-	-	-
Technicien supérieur de l'équipement	4,8	4,3	4,5	5,1	4,2					
Technicien supérieur du développement durable <sup>(3)</sup>						-	-	6,5	5,9	4,9
<b>Militaire du rang / Catégorie C<sup>(4)</sup></b>										
Militaire du rang	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	1,7	1,5	1,5	1,4
<b>Adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe</b>										
Adjoint administratif (principal de 2 <sup>e</sup> classe)									23,2	9,8
Surveillant pénitentiaire	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4	11,8
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance) <sup>(5)</sup>						32,5	23,5	25,9	17,8	32,1
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)		17,1	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4	12,1
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État			4,6	3,6	3,5	-	-	-	-	5,7

Sources : militaires : questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonction publique de l'État : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » et DGDDI (Datadouane) pour les agents de constatation des douanes de la branche surveillance.

Champs : militaires : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3<sup>e</sup> concours), hors volontaires. Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement OSC OPS ; 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.

(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) Décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières.

(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).



# GLOSSAIRE

## GLOSSAIRE

## A

AAS	Antenne de l'action sociale
ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Association professionnelle nationale de militaires
ARD	Agence de reconversion de la défense
ARE	Allocation de retour à l'emploi

## B

BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel

## 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
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
CLNAS	Concession de logement par nécessité absolue de service
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
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale
CTAS	Centre territorial de l'action sociale

## 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
DPMGN	Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale
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 (cf. définition p. 21)
ETP	Équivalent temps plein (cf. définition p. 21)
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

## F

FAFR	Forces armées et formations rattachées (cf. définition p. 21)
FGE	Fichier général de l'État
FOT	Force opérationnelle terrestre
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

## G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat (cf. définition p. 106)

## 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
IJAT	Indemnité journalière d'absence temporaire
ILA	<i>Individual Leave Allowance</i>
I2M	Indicateur de mesure du moral
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
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police
ITAOPC	Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (cf. définition p. 53)
ITB-GI	Indice de traitement brut-grille indiciaire (cf. définition p. 97)

## 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
MISSINT	Mission intérieure
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
OPEX	Opération extérieure
OSC	Officier sous contrat
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
OTIAD	Organisation territoriale interarmées de défense

## P

PACS	Pacte civil de solidarité
PAGS	Pension afférente au grade supérieur
PAM	Plan annuel de mutation
PCP	Permission complémentaire planifiée ( <i>cf. définition p. 53</i> )
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PDS	Pacte de sécurité
PF	Promotion fonctionnelle
PLAT	Plan de lutte anti-terroriste
PLF	Projet de loi de finances
PLIC	Plan de lutte contre l'immigration clandestine
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés ( <i>cf. définition p. 21</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

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. 97</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. 97</i> )
SOG	Sous-officier de gendarmerie
SRE	Service des retraites de l'État
SSA	Service de santé des armées

## T

TAM	Terre, air et marine
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires ( <i>cf. définition p. 53</i> )

## U

UC	Unité de consommation
----	-----------------------

## V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
-----	---------------------------------------





RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DES ARMÉES

*[www.defense.gouv.fr](http://www.defense.gouv.fr) (onglet « Vous et la défense »)*

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

*[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)*

