

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

14^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

14^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission « *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 recommandations¹* ».

Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité² 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 14^e rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un **rapport thématique** portant sur *les pensions militaires de retraite - finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme* - remis au Président de la République le 8 juillet 2020 ;
- 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 2019** pour la présente revue. La revue annuelle met également en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2020**. 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 2018 et les années antérieures**.

4. La revue annuelle 2020 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans le 12^e rapport portant sur *la vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation* et dans le 13^e rapport consacré à *la mort, la blessure, la maladie*. Le tableau de suivi de l'ensemble des recommandations émises depuis 2007 est accessible sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

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

² Cf. annexe 2, composition du HCECM.

En 2019, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 24 070 €. 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 (onglet « Vous et la défense ») ;
- le site Internet de La Documentation française, www.ladocumentationfrancaise.fr ;
- les sites intranet du ministère des armées et de la gendarmerie.

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

LA CONDITION MILITAIRE EN 2019 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité des deux dernières années et ne connaît aucune rupture en terme de condition militaire. Les évolutions observées confirment celles perçues l'an dernier.

1° L'année 2019 est la première année d'application de la **loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025³**, promulguée le 13 juillet 2018. De nombreux textes d'application ont été publiés à la suite des mesures réglementaires déjà prises dès la fin de l'année 2018, notamment ceux simplifiant les dispositifs de reconversion des militaires et anciens militaires dans la fonction publique civile⁴ ou ceux prolongeant les dispositifs d'aide au départ⁵.

Depuis le 1^{er} novembre 2019, en application de la LPM, le contentieux des pensions militaires d'invalidité est transféré aux juridictions administratives de droit commun tandis qu'une commission des recours de l'invalidité, accolée à la commission des recours des militaires⁶, examine désormais les recours administratifs préalables à tout recours contentieux.

2° Comme l'an passé **les effectifs militaires prévus par la loi de finances initiale 2019 n'ont pas été atteints. Cela est dû à la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation.** Le niveau des sélectivités à l'engagement dans tous les corps militaires, juste satisfaisant pour les sous-officiers des armées mais faible pour les militaires du rang, a peu varié par rapport à l'année précédente, sauf pour les sous-officiers de gendarmerie pour des raisons qui tiennent à la transformation du calendrier des concours et non à la baisse d'attractivité de la gendarmerie.

Les volumes de départs restent hauts, en particulier pour ce qui concerne les départs « subis⁷ ». Les contraintes liées à un engagement opérationnel qui demeure très significatif et à la mobilité géographique continuent à peser sur l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle même si l'année 2019 ne se distingue pas de l'année précédente quant au niveau d'activité, y compris pour la gendarmerie malgré les troubles sociaux du début de l'année 2019.

La persistance d'un fort taux de dénonciation de contrat des militaires du rang de l'armée de terre pendant la période probatoire des six premiers mois de contrat, en hausse permanente depuis 2015, demeure préoccupante. Elle est en partie liée à la forte augmentation du nombre de militaires du rang recrutés sur cette période.

La **fidélisation** des ressources humaines **reste donc un enjeu majeur pour les forces armées, ce qui plaide en faveur de la poursuite de la politique volontariste mise en œuvre pour améliorer la vie quotidienne des militaires** dans leurs unités mais également **celle de leurs proches** sur le lieu d'affectation.

3° Le Haut Comité estime que les sujétions de l'état militaire sont à la fois comprises et acceptées par la très grande majorité des militaires mais qu'elles deviennent plus difficiles à vivre lorsque :

- les dispositifs qui sont fondés sur la singularité militaire sont menacés dans leur existence même ou sont affaiblis ;

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Ordonnance n° 2019-3 du 4 janvier 2019 relative à certaines modalités d'incitation au départ à destination de personnels militaires.

⁶ Décret n° 2018-1292 du 28 décembre 2018 pris pour 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.

⁷ Les départs subis correspondent aux départs dont la maîtrise ne relève pas du commandement (limite d'âge, dénonciation ou non-renouvellement de contrat du fait de l'intéressé, réforme définitive...).

- le militaire fonde une famille et voit les exigences de mobilité peser sur le parcours professionnel de son conjoint se traduisant par un décrochage du revenu individuel moyen de ce dernier.

À ce titre, **le Haut Comité note les efforts engagés pour mieux accompagner les contraintes inhérentes à l'état militaire**, notamment au travers du « plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires ». Ainsi, en 2019, l'objectif du ministère de parvenir, pour les armées, à un taux de 80 % d'ordres de mutation édités cinq mois avant la date d'affectation a été globalement dépassé (82% pour les armées et services, dont 80% pour l'armée de terre, 92% pour la marine et 84% pour l'armée de l'air) ; le service de santé des armées (SSA) et le service du commissariat des armées (SCA) restant en retrait avec respectivement, et malgré une progression dans les deux cas, 69% et 68%.

Le logement et l'hébergement demeurent toujours les principaux motifs d'insatisfaction.

4° En 2019, la reprise de l'application du protocole parcours professionnels - carrières - rémunérations (PPCR) a conduit globalement à une amélioration de la rémunération des militaires dont rend compte une évolution dynamique de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI).

Comme en 2018, le Haut Comité constate que les **outils statistiques relatifs à la rémunération des militaires restent détériorés pour des raisons d'indisponibilité de données**.

De ce fait, les **séries comparatives entre les rémunérations des militaires et celles des fonctionnaires civils de l'État ne peuvent toujours pas être publiées cette année**.

Cette situation a pour conséquence de limiter 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. Alors qu'il était préoccupé par cette détérioration des outils statistiques, le **Haut Comité note avec intérêt le lancement d'une mission interministérielle, confiée en octobre 2020 au contrôle général des armées et à l'inspection générale de l'Insee, visant à étudier et optimiser les conditions de la production statistique dans le domaine de la défense. Les conclusions de la mission sont attendues au premier trimestre 2021**.

Par ailleurs, les données de rémunération des gendarmes, issues du nouveau logiciel de paie Agorha Solde et encore provisoires, n'ont pas pu être agrégées par l'observatoire économique de la défense à celles des militaires du ministère des armées.

5° Après huit années de crise du calcul de la solde liée au système Louvois, **l'année 2019 est celle du premier transfert du paiement de la solde sur le nouveau système d'information Source Solde qui a été effectué avec succès par la marine en mai 2019**, tandis que l'armée de terre et la plupart des services interarmées ont débuté les phases de test en juin 2019 pour basculer en avril 2020. **Les performances du système semblent bonnes et restent à confirmer dans la durée**.

Désormais, seul le service de santé des armées (SSA) est encore soldé avec l'aide du système Louvois, dont l'instabilité structurelle reste sous contrôle. L'armée de l'air, qui est soldée sous le calculateur de solde GDS (gestion de la solde), et le SSA devraient rejoindre le système Source Solde début 2021.

Le système Louvois devrait ainsi être définitivement abandonné en 2021.

Autre point positif, la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a été assurée dans les meilleures conditions.

6° Dans le domaine du dialogue interne, à la suite du renouvellement partiel des **conseils de la fonction militaire en 2018**, le conseil supérieur de la fonction militaire a lui-même connu un renouvellement partiel de ses membres dont **la nouvelle composition a été installée en août 2019**.

Par ailleurs, deux nouvelles **associations professionnelles nationales de militaires (APNM)** ont été reconnues représentatives d'au moins une force armée : on compte désormais 6 APNM représentatives⁸ sans qu'aucune n'ait encore atteint les critères lui permettant de siéger au CSFM⁹.

⁸ APNAIR, France Armement, APNM-Commissariat, APRODEF, APNM Marine et AP3M.

⁹ Pour siéger au CSFM, une APNM devra avoir été déclarée représentative de 3 forces armées et de 2 formations rattachées ou services de soutien, c'est-à-dire, jusqu'à fin 2021, atteindre un nombre d'adhérents au moins égal à

Si le Haut Comité continue de constater la **faible appétence des militaires à adhérer** à ces associations, la croissance du nombre d'APNM représentatives témoigne de l'inscription progressive de cette réforme dans le paysage de la représentation des militaires auprès du commandement comme au sein des instances de concertation et de dialogue (CFMs, CSFM...).

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).

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

LA CONDITION MILITAIRE EN 2019 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION..	3
RÉSUMÉ	13
PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX	21
1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES	21
1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	21
1.1.1 Ministère des armées	21
1.1.2 Gendarmerie nationale	22
1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES RÉALISÉS	22
1.2.1 Situation des effectifs au ministère des armées et dans la gendarmerie	23
1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées	24
1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales	25
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 SERVICES	28
1.5.1 Âge moyen	28
1.5.2 Ancienneté moyenne de services	29
1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités	29
1.6 FÉMINISATION	29
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS	31
2. RÉSERVES	31
2.1 RÉSERVES ET GARDE NATIONALE	31
2.2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	32
3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES	34
4. INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE	35
5. MESURE DU MORAL	36
PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES	38
1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES	38
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN	38
1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures	38
1.1.2 Autres déploiements en dehors du territoire métropolitain	38
1.1.3 Normes des déploiements en opérations extérieures	39
1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES	41
1.3 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON	43

2.	SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES	44
2.1	DÉCÈS.....	44
2.2	BLESSURES PHYSIQUES.....	44
2.3	BLESSURES PSYCHIQUES.....	45
3.	RECONNAISSANCE DE LA NATION.....	47
3.1	ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE.....	47
3.2	RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX.....	48
3.3	MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE.....	49
4.	TEMPS DE SERVICES.....	50
4.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.....	50
4.2	MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES.....	50
4.2.1	Dispositifs.....	50
4.2.2	Données disponibles.....	51
4.2.3	Permissions dans les forces armées.....	53
4.2.4	Absences du service.....	54
4.3	MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS 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.....	55
4.3.3	Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé ...	56
PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES		57
1.	RECRUTEMENT EXTERNE	57
1.1	GÉNÉRALITÉS.....	57
1.2	VOLUMES DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE.....	58
1.3	NOMBRE DE CANDIDATS/CANDIDATURES AU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE.....	60
1.4	SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE.....	62
1.4.1	Sélectivité du recrutement d'officiers.....	63
1.4.2	Sélectivité du recrutement de sous-officiers.....	64
1.4.3	Sélectivité du recrutement de militaires du rang.....	64
1.5	COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT.....	64
2.	PROMOTION INTERNE	65
2.1	CATÉGORIE OFFICIERS.....	66
2.2	CATÉGORIE SOUS-OFFICIERS.....	67
2.3	COMPARAISONS.....	69
3.	RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION.....	69
4.	AVANCEMENT.....	71
5.	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....	72
5.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE.....	72
5.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique.....	72
5.1.2	Comparaisons.....	75

5.2	PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES	76
5.2.1	La politique d'optimisation de la mobilité du plan Famille	76
5.2.2	Préavis de mutation d'au moins 5 mois	76
5.3	RYTHME DES MUTATIONS	77
5.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE.....	78
6.	CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE	79
6.1	CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE	79
6.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES	80
7.	DÉPARTS DU SERVICE ACTIF	81
7.1	DÉPARTS EN 2019	82
7.1.1	Départs spontanés	83
7.1.2	Départs aidés.....	85
7.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	87
7.2.1	Valorisation des compétences.....	88
7.2.2	Prestations de reconversion	89
7.2.3	Congés de reconversion.....	89
7.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	90
7.2.5	Reclassement dans le secteur privé.....	90
7.2.6	La reconversion des officiers.....	91
7.2.7	Chômage indemnisé des anciens militaires	91
8.	RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	92
8.1	SUIVI DES SUICIDES	92
8.1.1	Données globales relatives aux militaires	92
8.1.2	Comparaisons	93
8.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES	94
8.2.1	Dans les forces armées	94
8.2.2	Dans la gendarmerie	95
8.3	AGRESSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES	96
8.4	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES	96
	PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS	97
1.	ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	97
1.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	97
1.1.1	La rémunération des militaires.....	97
1.1.2	Les indicateurs d'évolution des rémunérations	98
1.2	FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2019.....	99
1.2.1	Les calculateurs de rémunération des militaires.....	99
1.2.2	Les principales évolutions législatives et réglementaires	99

1.3	ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2019.....	101
1.3.1	Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations.....	102
1.3.2	La rémunération moyenne des personnes en place.....	103
1.3.3	Le salaire moyen par tête.....	104
1.3.4	L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires.....	104
1.4	LA SOLDE DES MILITAIRES.....	105
1.4.1	La solde des militaires du ministère des armées.....	105
1.4.2	La solde des militaires de la gendarmerie.....	109
1.4.3	La garantie individuelle du pouvoir d'achat.....	109
1.5	RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT.....	110
1.5.1	L'indice de traitement brut-grille indiciaire.....	110
1.5.2	Dispersion des traitements nets.....	111
1.5.3	Ventilation des traitements.....	112
1.6	REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE.....	112
1.6.1	Analyse globale.....	113
1.6.2	Comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État.....	114
1.6.3	Comparaison avec les agents du secteur privé.....	116
2.	PENSION ET RETRAITE	118
2.1	LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2019.....	119
2.2	PENSION MILITAIRE DE RETRAITE.....	121
2.2.1	Présentation.....	121
2.2.2	Les pensions militaires de retraite en 2019.....	121
2.2.3	La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté ¹⁷⁸ ».....	122
2.2.4	La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité ».....	124
2.3	RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	125
	PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE	127
1.	HABILLEMENT	127
2.	ALIMENTATION	128
3.	ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL	129
3.1	SITUATION MATRIMONIALE.....	129
3.2	LES ENFANTS DE MILITAIRES.....	131
3.3	LOGEMENT FAMILIAL.....	133
3.3.1	Le logement au ministère des armées.....	133
3.3.2	Le logement au sein de la gendarmerie.....	135
3.4	HÉBERGEMENT.....	136
3.4.1	L'hébergement au ministère des armées.....	136
3.4.2	L'hébergement dans la gendarmerie.....	137

4.	ACTION SOCIALE.....	138
4.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	138
4.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS.....	139
4.2.1	Soutien à la vie professionnelle	139
4.2.2	Soutien à la vie personnelle et familiale	140
4.2.3	Vacances et loisirs.....	141
4.2.4	Endettement et surendettement	141
5.	PROTECTION SOCIALE	142
5.1	CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	142
5.2	PROTECTION COMPLÉMENTAIRE	142
6.	AUMÔNIERS MILITAIRES	143
	SUIVI DES RECOMMANDATIONS	146
	LISTE DES ANNEXES	152
	GLOSSAIRE	170

RÉSUMÉ

Avertissement méthodologique

Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2019. 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 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 2019, les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale représentaient 300 044 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sans atteindre les plafonds d'emplois autorisés (306 353 ETPT). Cela est dû à la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation. Le niveau des sélectivités à l'engagement dans tous les corps militaires, juste satisfaisant pour les sous-officiers des armées mais faible pour les militaires du rang, a peu varié par rapport à l'année précédente, sauf pour les sous-officiers de gendarmerie pour des raisons qui tiennent à la transformation du calendrier des concours et non à la baisse d'attractivité de la gendarmerie.

La répartition des effectifs

L'armée de terre regroupe 38,2 % des militaires, la gendarmerie 32,3 % (y compris les gendarmeries spécialisées), l'armée de l'air 13,5 % et la marine 11,5 % tandis que les services de soutien interarmées et les autres formations rattachées en rassemblent 4,5 %.

54,2 % des militaires servent sous contrat. Ils sont 67,5 % au ministère des armées. Si la part des contractuels est en hausse dans les armées (+ 4,8 points depuis 2010), il existe de fortes disparités entre chaque armée : 76,2 % des militaires de l'armée de terre sont contractuels, 63,5 % dans la marine et 57,9 % dans l'armée de l'air. 26,5 % des militaires de la gendarmerie servent sous contrat.

Par comparaison, si l'on observe une hausse continue des contractuels dans la fonction publique de l'État depuis 2014, seuls 20,4 % de ses agents n'étaient pas titulaires en 2018 (dernière année possible de comparaison). Cela illustre l'importance de la contractualisation dans la gestion des ressources humaines militaires pour garantir la jeunesse des forces armées.

Âge et ancienneté de services

L'âge moyen des militaires continue de diminuer depuis 2015 alors qu'il augmente dans la fonction publique : il est ainsi de 32,9 ans dans les armées et de 36,3 ans dans la gendarmerie, alors qu'il atteint 43,9 ans parmi les agents civils de la fonction publique de l'État. Au ministère des armées, les militaires de carrière ont en moyenne 42,3 ans (progression annuelle de 2,4 mois/an depuis 2016) et les militaires sous contrat 28,5 ans (diminution annuelle de 1,2 mois/an sur la même période).

L'ancienneté moyenne de services est de 11,8 ans dans les armées et services et de 15,3 ans dans la gendarmerie.

Féminisation

Depuis 2007, la féminisation de la fonction militaire s'accroît à un rythme régulier quoique lent, après avoir fortement progressé au début des années 2000. En 2019, 17,2 % des militaires sont des femmes (+ 0,7 point par rapport à 2018). La hausse est visible dans chaque force armée : le taux de féminisation s'élève à 10,7 % dans l'armée de terre, 14,8 % dans la marine, 23,6 % dans l'armée de l'air, 19,5 % dans la gendarmerie, 30,9 % au sein du service du commissariat des armées et 61,2 % dans le service de santé des armées.

Le ministère des armées a dévoilé en mars 2019 un plan mixité visant à favoriser l'attractivité de l'institution, à fidéliser les femmes militaires et à valoriser l'image des femmes dans les armées.

La réserve opérationnelle

Fin 2019, on comptait 70 230 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), soit 1 413 de plus qu'en 2018. 21 % des réservistes sont des femmes (+0,4 point). Les effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau ont augmenté de 29 % depuis 2015.

Le nombre moyen de jours d'activité par réserviste a encore diminué cette année pour s'établir à 30 jours, la baisse étant à nouveau liée au recul de l'activité globale des réservistes de la gendarmerie. L'activité a en revanche augmenté dans toutes les autres forces armées pour atteindre 57 jours parmi les sous-officiers de l'armée de terre ou 68 jours parmi les officiers du SEA.

On compte enfin 92 102 anciens militaires soumis pendant 5 ans à une obligation de disponibilité, dont 31 621 relèvent de la gendarmerie.

Perception des forces armées

Selon le baromètre annuel du CEVIPOF, l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un haut niveau de confiance après les hôpitaux et les « PME ».

Mesure du moral

L'indicateur de mesure du moral (I2M) dans les armées rend compte en 2019 des mêmes constats qu'en 2018. L'insatisfaction continue à se concentrer sur les problématiques de logement et d'hébergement. La question des rémunérations préoccupe le personnel non-officier de l'armée de terre et les militaires techniciens de l'air alors que le thème de la reconversion inquiète les officiers des armées de terre et de l'air ainsi que les officiers-mariniers. La qualité des relations humaines, l'adhésion aux valeurs de l'institution et l'exercice de responsabilités constituent toujours les principaux motifs de satisfaction.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles

L'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX) est quasiment stable par rapport à 2018 : l'effectif moyen mensuel déployé en OPEX est de 7 464 militaires, soit 68 de moins qu'en 2018. Il en est de même du volume mensuel de militaires déployés en moyenne à l'étranger et outre-mer, hors OPEX et hors SMA : ils étaient 13 132 en 2019 (+ 68 par rapport à 2018). Au total, 10,2 % des militaires des armées sont déployés hors du territoire métropolitain.

En missions intérieures, les effectifs moyens des forces armées engagés quotidiennement (hors gendarmerie) ont poursuivi leur déclin pour atteindre 5 997 militaires (- 588 hommes/jour) ce qui reste plus de 2 fois l'effectif moyen déployé avant les attentats de 2015.

De son côté, la gendarmerie engage 645 militaires par jour dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées, tandis que 2 658 gendarmes mobiles ont été déployés en moyenne quotidiennement dans des missions de protection spécifiques.

Globalement, on assiste à une stabilisation du temps passé par les militaires en dehors de leur lieu d'affectation : en 2019, 43 931 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors garnison (- 1,4 %), dont 18 355 plus de 150 jours (+ 12 %), tandis que les gendarmes mobiles ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 176 jours dans l'année.

Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques

En 2019, 18 militaires des armées, directions et services sont morts en opérations extérieures, dont 4 par armes ou engins explosifs. 42 y ont été blessés par armes ou engins explosifs. En mission intérieure, 9 militaires sont décédés en 2019, dont deux gendarmes.

2 309 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions, volume équivalent à celui observé en 2018, année qui avait été marquée par une augmentation de près de 20 % par rapport à 2017. Parmi eux, 687 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction lors d'une agression avec une arme par destination.

En 2019, le service de santé des armées a commencé le suivi de 231 nouveaux cas de militaires des forces armées présentant des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant (199 en 2018).

Reconnaissance de la Nation

Conformément aux directives d'attribution arrêtées par le Président de la République, les contingents annuels de militaires nommés dans les ordres nationaux ont diminué pour la période 2018-2020. Toutefois, cette diminution s'est faite dans des proportions moindres que ce qui est appliqué pour les contingents civils. Les militaires bénéficient 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.

4 400 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des OPEX ont été attribuées par le chef d'état-major des armées (CEMA), soit une augmentation de 35,5 % par rapport à 2018 (3 247 décorations). 28 065 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les forces armées en 2019, dont 32 % avec l'agrafe Sentinelle. L'agrafe « cyber », créée en 2019, a été décernée à 130 militaires.

Temps de services

À l'exception de la gendarmerie, les forces armées ne produisent pas de façon régulière et homogène de données statistiques sur le temps de services des militaires. Le Haut Comité recommande depuis plusieurs années que les armées, sur ce sujet, se dotent d'outils de suivi.

En 2019, la prise de jours de permissions demeure comparable à celle de l'année précédente. Les militaires de l'armée de terre ont pu prendre en moyenne 43,9 jours de permissions, les marins 39 jours (- 1), les aviateurs 40,9 et les militaires de la gendarmerie 40 jours (- 3). La situation reste stable au SSA (44 jours). Le service des essences n'a pu accorder en moyenne que 36 jours de permissions à ses militaires, ceci étant dû à un taux de projection en OPEX élevé pour un service aux effectifs limités.

3 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement externe

Les volumes de recrutement au sein de la société civile en 2019 ont augmenté par rapport à 2018 (+ 6,2 % par rapport à 2018). 30 492 militaires ont ainsi été recrutés dans l'année. La hausse est sensible dans l'armée de terre (+ 6 %), l'armée de l'air (+ 11,5 %) et dans la gendarmerie (+ 4,2 %).

Abstraction faite du recrutement de sous-officiers de gendarmerie (SOG), le nombre de candidats a progressé de 2,7 % par rapport à l'année 2018. Le nombre de candidats aux emplois de SOG recule de 59 % en raison du passage à une seule session de recrutement au lieu de deux, modification qui n'a sans doute pas été comprise par de nombreux candidats potentiels.

La sélectivité au recrutement dans toutes les voies d'accès à la fonction militaire est restée à un niveau comparable à celle de l'année précédente sauf pour le recrutement des sous-officiers de gendarmerie (Cf. supra). Cette sélectivité au recrutement reste haute pour les officiers des grandes écoles (16,9) et stable pour les officiers sous contrat (3,5 au lieu de 3,6 en 2018). Elle demeure juste satisfaisante pour les sous-officiers des armées (1,8 candidat pour un admis) mais faible pour les militaires du rang (1,3 candidat pour un admis).

Promotion interne

La promotion par changement de catégorie reste très significative au sein des forces armées. En 2019, 35,4 % du flux d'entrée dans les corps d'officiers dans les armées résulte de la promotion interne, la gendarmerie recrutant 80,7 % de ses officiers parmi les sous-officiers et les volontaires.

En parallèle, en 2019, 41,5 % des sous-officiers des armées ont été recrutés parmi les militaires du rang et 47,9 % du flux d'entrée dans les corps des sous-officiers de la gendarmerie est issu des gendarmes adjoints volontaires.

Renouvellement de contrat, « carriérisation » et avancement

La fidélisation des personnels reste l'un des enjeux majeurs des forces armées.

La durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2019 s'est améliorée chez les militaires du rang de l'armée de terre (5,4 ans) et de la marine (3,6 ans) ainsi que chez les sous-officiers de l'armée de terre (13,6 ans) et de l'armée de l'air (8,2 ans) mais s'est détériorée chez les officiers marinières (8,6 ans au lieu de 11,1 ans) et chez les sous-officiers du service de santé (4,6 ans au lieu de 5,2 ans).

Le taux de renouvellement du premier contrat des militaires du rang s'est amélioré dans l'armée de terre (71 % en 2019 contre 68 % en 2018) mais s'est érodé dans la marine (79,3 % contre 92,6 %) et dans l'armée de l'air (52,8 % contre 54,3 %).

La persistance d'un fort taux de dénonciation de contrat des militaires du rang de l'armée de terre pendant la période probatoire des six premiers mois de contrat (32,2 % en 2019), en hausse permanente depuis 2015, demeure préoccupante. Elle est en partie liée à la forte augmentation du nombre de militaires du rang recrutés sur cette période.

Mobilité géographique

Le taux annuel de mutation avec changement de résidence a augmenté en 2019 dans les forces armées sauf pour les militaires du rang : le taux de mobilité géographique s'élève à 20,5 % pour les officiers (+ 0,4 point par rapport à 2018), 13,4 % pour les sous-officiers (+ 1,6 point par rapport à 2018) et 5 % pour les militaires du rang (- 0,4 point). Par comparaison, le taux de changement de zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'État en 2018 était de 6,9 %, les agents de catégorie A+ étant les moins mobiles (4 %).

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. En 2019, l'objectif du ministère des armées d'éditer les ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour 80 % des militaires est atteint (82 %), avec un taux de 80 % dans l'armée de terre, de 92 % dans la marine et de 84 % dans l'armée de l'air. Les résultats restent en dessous de l'objectif pour le service de santé des armées (SSA) (69 %) et le service du commissariat des armées (SCA) (68 %).

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 4,2 % (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

Le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) partiellement renouvelé entre l'automne 2018 et février 2019 (13 nouveaux membres) a été installé le 1^{er} août 2019. Il sera à nouveau partiellement renouvelé au début de l'année 2021 pour une installation à l'été 2021.

Le ministère des armées reconnaît désormais 10 associations professionnelles nationales de militaires (APNM) déclarées et jouissant de la capacité juridique : six d'entre elles sont représentatives d'au moins une force armée ou formation rattachée (APNAIR, APNM-Commissariat, France Armement, APRODEF, APNM Marine, AP3M). Aucune APNM n'a encore atteint les seuils lui permettant de siéger au CSFM.

Départs du service actif

En 2019, hors volontaires, 22 419 militaires¹⁰ ont quitté les armées et la gendarmerie, en augmentation de 3,9 % par rapport à 2018 (21 577 militaires).

Malgré un haut niveau de départs et pour la quatrième année consécutive, l'agence de reconversion de la défense, Défense mobilité, a vu le nombre de militaires ayant recours à ses prestations diminuer : 11 472 militaires en ont bénéficié en 2019 (- 3,8 % par rapport à 2018).

Le taux de captation des départs « utiles »¹¹ s'établit à 64 %, en baisse par rapport à 2018 (- 2,3 points). Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2019 par Défense mobilité repart légèrement à la baisse (16 757, soit 8,3 % de moins qu'en 2018). L'activité touche principalement les prestations d'accompagnement direct vers l'emploi qui augmentent de 50 % par rapport à 2018, alors que les prestations d'orientation baissent de 40,7 % et celles de formation de 16,3 %.

Un an après leur départ des armées, les membres de la « cohorte 2018 » ont été 61 % à accéder à l'emploi (+ 0,7 point par rapport à la « cohorte 2017 ») dont 64,6 % dans un emploi pérenne (+ 2,6 points).

¹⁰ Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

¹¹ 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.

En 2019, le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage est reparti à la hausse pour atteindre 12 762 allocataires (+ 6,6 % par rapport à 2018) pour un montant à la charge du ministère des armées atteignant 121 M€ (+ 3,7 % par rapport à 2018). Ces résultats inquiétants s'accompagnent d'un volume de 3 565 anciens militaires qui ont épuisé, au cours de l'année 2019, l'intégralité de leurs droits à indemnisation sans avoir retrouvé un emploi.

Risques psychosociaux

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 13,1 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, d'agressions sexuelles et de viols, observés via la procédure « évènement grave » ont continué à augmenter après la hausse significative observée en 2018, les cas de violences présumées à l'encontre de femmes militaires atteignant 175 cas. Cette évolution n'est pas sans lien avec le contexte qui, depuis fin 2017, a conduit à une forte mobilisation de la société française face aux violences faites aux femmes.

4 - RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

Déploiement des nouveaux calculateurs de solde

8 ans après la crise générée par les dysfonctionnements du calculateur Louvois, l'année 2019 a permis de finaliser la mise en service de Source Solde pour les militaires de la marine et de préparer la bascule de l'armée de terre et de nombreux services interarmées, effective depuis avril 2020. Cette avancée est importante et permet de sécuriser la solde d'une majorité de militaires. L'armée de l'air et de l'espace et le service de santé des armées devraient basculer au début de l'année 2021.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la gendarmerie met en œuvre le logiciel de paie unique Agorha Solde¹².

Évolution des indicateurs de rémunération en 2019

En raison de choix techniques faits pour répondre aux exigences de confidentialité pesant sur le traitement de données relatives aux militaires, certaines données de rémunération ne sont plus disponibles. Cette situation a conduit, en octobre 2020, à l'instauration d'une mission d'inspection interministérielle pour identifier les voies et moyens permettant de surmonter ces difficultés.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) n'a ainsi pas pu être calculée entre 2018 et 2019. Seule une estimation est proposée par l'OED : entre 2018 et 2019, l'évolution de la RMPP pour les militaires des armées est estimée à 2,4 %.

Le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des armées a quant à lui progressé de 1,1 % en euros constants entre 2018 et 2019, ceci étant dû en partie à l'évolution de la structure des effectifs des armées se traduisant par un rajeunissement.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) a progressé en moyenne annuelle de 1,36 % dans les armées et de 1,13 % dans la gendarmerie, poussé principalement par la reprise de l'application des mesures prévues dans le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) interrompu en 2018.

La solde des militaires du ministère des armées

En 2019 et en euros courants, la solde nette annuelle moyenne (hors NBI et avant prélèvement à la source) d'un militaire des trois armées s'élève à 31 089 € contre 30 575 € en 2018 (en progression de 1,7 %, avec une hausse de 0,8 % pour les officiers, de 2,5 % pour les sous-officiers et de 1,8 % pour les militaires du rang).

¹² Les données de rémunération de l'année 2019 des militaires de la gendarmerie sont provisoires. Elles ne sont pas comparables à celles de l'année 2018 et n'ont pas pu être fusionnées avec les données de rémunération des militaires du ministère des armées.

En moyenne, 29 % de la solde brute annuelle d'un militaire du rang résultent de primes et d'indemnités. Cela concerne entre 35 et 39 % de la solde d'un sous-officier et entre 44 et 48 % de la solde d'un officier.

Le rapport inter-déciles en 2019 entre la rémunération des 10 % de militaires des armées les mieux payés et celle des 10 % de militaires les moins bien payés est de 2,8.

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

Aucune augmentation du point d'indice n'a eu lieu depuis 2017.

En moyenne annuelle en 2019, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,75 % essentiellement en raison de l'application du protocole PPCR. Il est moins dynamique que dans la fonction militaire (+ 1,36 % pour les militaires des armées et + 1,13 % pour ceux de la gendarmerie).

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

Globalement, 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 2013-2018. Sur cette période, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 10,9 % à celui des fonctionnaires civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 30,4 % à celui du conjoint de fonctionnaire.

Le revenu individuel moyen d'un conjoint d'officier est inférieur de 36,4 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie A, celui d'un conjoint de sous-officier de 28,1 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie B et celui d'un conjoint de militaire du rang de 12,2 % à celui d'un conjoint de fonctionnaire de catégorie C.

Pensions militaires

En moyenne dans les armées et la gendarmerie, seuls 49,1 % des militaires qui ont quitté le service actif en 2019 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate.

Dans les armées, c'est le cas de 43,3 % des militaires ayant quitté le service actif (contre 42,6 % en 2018), dont 67 % des officiers, 71 % des sous-officiers et seulement 27 % des militaires du rang. En gendarmerie, 82,2 % des militaires quittant l'institution ont été dans ce cas (contre 80,4 % en 2018), soit 93 % des officiers et 81 % des sous-officiers concernés.

15,8 % des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des militaires du rang pour motif d'ancienneté ont été portées au minimum garanti.

18,8 % des pensions entrées en paiement en 2019 l'ont été au titre d'une liquidation pour motif d'invalidité. Cela représente 48,8 % des nouvelles pensions octroyées à des militaires du rang.

5 - ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

Habillement

Si l'accès aux effets d'habillement commence à s'améliorer à la suite de la rénovation de l'établissement logistique du commissariat des armées de Châtres, une large insatisfaction des militaires persiste dans ce domaine de soutien.

Alimentation

Les textes et les pratiques des forces armées sont disparates en matière de prise en charge des frais d'alimentation. Depuis de nombreuses années, des travaux sont en cours pour établir une politique interarmées sans avoir encore pleinement abouti. Si, en 2019, 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 situation ne permet pas d'assurer l'équité de traitement des militaires, notamment dans les implantations interarmées.

Environnement personnel et familial

En 2019, 41,4 % des militaires sont célibataires, 54 % vivent en couple en 2019, 34,3 % sont mariés, 15,5 % sont pacsés, 4,3 % vivent en concubinage, 3,4 % sont divorcés, 0,9 % sont séparés et 0,2 % sont veufs. Depuis 2012, on constate une baisse continue de la part de mariés, une hausse régulière de la part de célibataires et de pacsés et une stabilisation de la part de divorcés et de séparés, sauf notamment pour les officiers de l'armée de terre et de la gendarmerie.

Il y a de l'ordre de 276 000 enfants à charge de militaires. Près de deux enfants sur trois ont moins de 11 ans et un sur cinq a moins de 3 ans.

Logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des armées 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 2019, 35 331 logements dont 5 368 (+ 2,4 %) outre-mer et à l'étranger. 35,5 % du parc utile en métropole est situé en Île-de-France.

53,5 % des demandes de logement (66,5 % de celles déposées en Île-de-France) ont été satisfaites en 2019 : le premier ratio est en hausse (+ 1,6 point), le second en baisse (- 1,9 point).

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 2019 de 75 930 logements familiaux.

Hébergement

Par nécessité de service, les militaires du rang et les volontaires sont logés en enceinte militaire mais, sur autorisation du commandement, ils peuvent loger à l'extérieur. Les sous-officiers célibataires, comme certains officiers, peuvent également être hébergés. Au 31 décembre 2019, le service du commissariat des armées gère à cet effet 45 458 places d'hébergement (dont 31 340 pour les cadres et 14 118 pour les militaires du rang) tandis que l'armée de terre dispose de près de 35 000 couchages dans ses casernements et la gendarmerie de 17 875 places d'hébergement (17 704 en 2018).

Action sociale

Le volume de crédits affectés à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales, s'est élevé à 145,8 M€ en 2019, en baisse de 1,2 M€ par rapport à 2018. Rapportée aux effectifs civils et militaires qui en bénéficient, l'action sociale dispose, en 2019, d'environ 402 € par agent (405 € en 2018).

Protection sociale

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) protège en France et à l'étranger 808 966 affiliés dont 389 498 militaires d'active ou en maintien de droits, 172 205 anciens militaires sans activité bénéficiant d'une pension militaire de retraite et 247 263 enfants et conjoints de militaire.

20 % des militaires d'active ne disposeraient d'aucune protection sociale complémentaire, soit de 15 à 17 points de plus que ce qui est observé parmi les fonctionnaires ou les salariés du secteur privé. Cela concernerait 30 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 27 % des conjoints ou enfants de militaires affiliés à la caisse.

Aumôniers militaires

Les aumôniers militaires assurent, au sein des forces armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale qui le souhaitent. Ils participent, aux côtés des autorités militaires, à leur soutien moral. Les quatre aumôniers en chef sont placés pour emploi auprès du chef d'état-major des armées (CEMA). Fin 2019, il y avait 202 aumôniers militaires d'active (120 du culte catholique, 35 du culte musulman, 32 du culte protestant et 15 du culte israélite).

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES

1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Définitions

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

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

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

Le **plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)** fixe le maximum d'emplois utilisables dans l'année budgétaire. En 2019, le PMEA du ministère des armées est de 274 595 ETPT répartis entre 210 677 militaires (76,7 % de l'effectif) et 63 918 civils. Il était de 274 580 ETPT en 2018 et de 273 280 ETPT en 2017.

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

Depuis les décisions prises après les attentats de l'année 2015, les effectifs autorisés du ministère des armées sont en hausse.

La loi n° 2018-607 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 dont la moitié consacrée à la cyberdéfense et au renseignement.

Tableau 1 - Évolution des effectifs prévisionnels du ministère des armées entre 2019 et 2025 (en ETP)

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

Sources : PLF 2019 Défense. LPM 2019-2025, article 6.

Champ : personnel civil et militaire du ministère des armées, hors expérimentation du service militaire volontaire.

Pour l'année 2019, l'évolution des effectifs est conforme à la trajectoire arrêtée par l'article 6 de la LPM 2019-2025 avec la création de 450 emplois qui prennent en compte les besoins dans les domaines de la sécurité-protection, du renseignement, de la cybersécurité, de l'action dans l'espace numérique et du soutien aux exportations.

1.1.2 Gendarmerie nationale

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.

Dans ce cadre, le projet de loi de finances pour 2019 prévoit un schéma d'emplois positif de 643 ETP, le plafond des emplois autorisés s'établissant à 100 760 ETPT dont 95 676 militaires.

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.

1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES RÉALISÉS

Avertissement

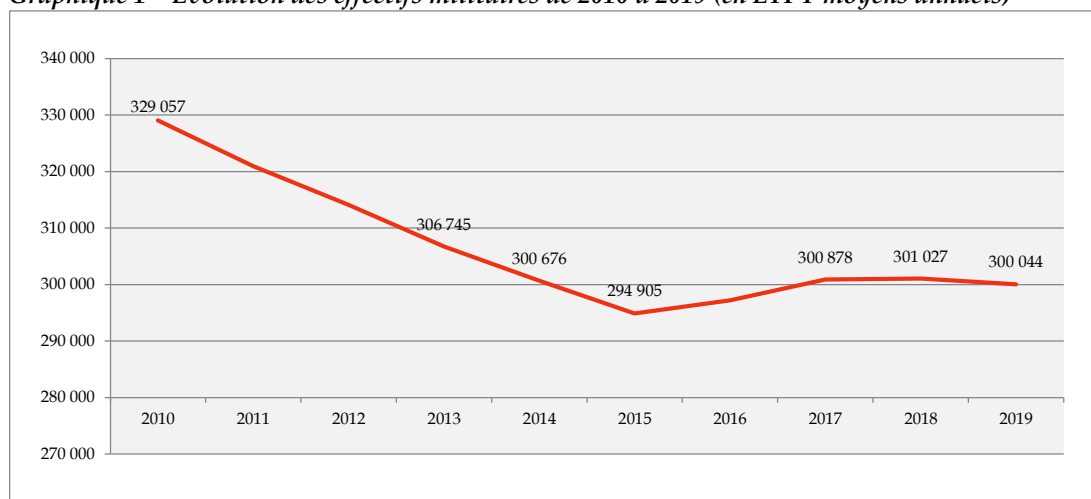
Les données publiées dans la présente édition ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

En effet, pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, la série de données concernant la gendarmerie a été reconstituée sur le champ du programme 152 (P152).

Bien que les plafonds d'effectifs autorisés aient augmenté, les effectifs militaires réalisés sont en légère baisse en 2019 par rapport à 2018 ; s'établissant sur le périmètre du ministère des armées et de la gendarmerie nationale, ils comptent 300 044 ETPT en 2019 contre 301 027 ETPT en 2018.

Le sous-effectif est, en partie, frictionnel et illustre la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et de fidélisation.

Graphique 1 – Évolution des effectifs militaires de 2010 à 2019 (en ETPT moyens annuels)



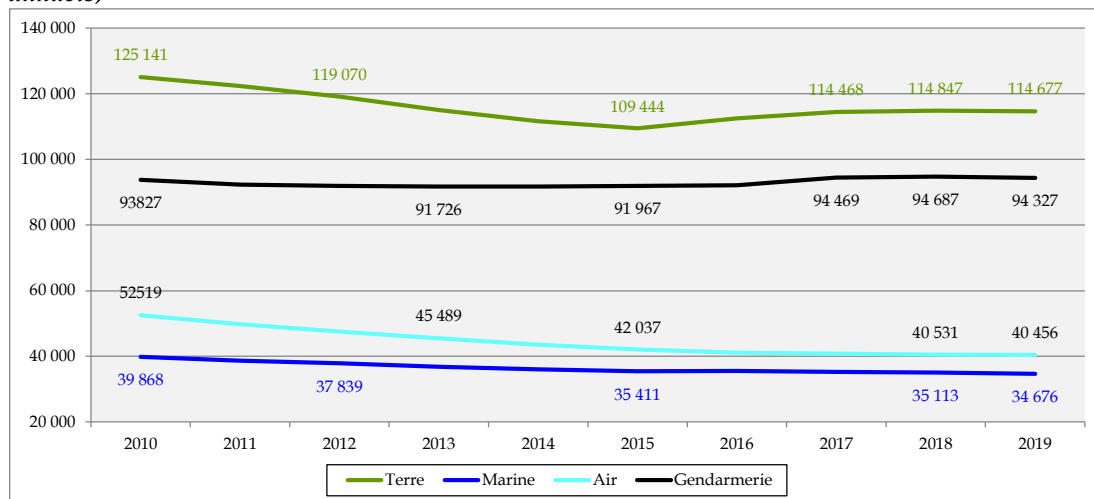
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.

Champ : ensemble du personnel servant sous PMEAs du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.

La baisse de 10,37 % des effectifs militaires entre 2010 et 2015 a été ressentie de façon plus ou moins marquée selon les armées : - 19,9 % dans l'armée de l'air, - 12,5 % dans l'armée de terre et - 11,1 % dans la marine.

A la fin de la décennie, les effectifs militaires auront baissé de 8,8 % : - 22,9 % dans l'armée de l'air, - 13 % dans la marine et - 8,3 % dans l'armée de Terre. Quant à la gendarmerie nationale, elle restera stable avec une légère inflexion de + 0,5 %.

Graphique 2 – Évolution des effectifs militaires par force armée de 2010 à 2019 (en ETPT moyens annuels)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
 Champ : ensemble du personnel servant sous PMEAs du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.

1.2.1 Situation des effectifs au ministère des armées et dans la gendarmerie

En 2019, les 300 044 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 2019, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total	Part des effectifs par rapport au total
Terre	14 155	38 684	61 372	466	114 677	38,2 %
Marine	4 629	22 724	7 095	228	34 676	11,5 %
Air	6 534	23 710	9 998	214	40 456	13,5 %
Gendarmerie	6 306	75 577	0	12 444	94 327	31,5 %
Gendarmeries spécialisées ⁽¹⁾	208	1 947	0	417	2 572	0,8 %
Autres ⁽²⁾	7 600	4 751	893	92	13 336	4,5 %
Total	39 432	167 393	79 358	13 861	300 044	
Part de la catégorie par rapport au total	13,1 %	55,8 %	26,5 %	4,6 %		

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
 Champ : ensemble du personnel servant sous PMEAs du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.

(1) Gendarmerie 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.

En complément des effectifs militaires, le ministère des armées compte 63 568 civils de la défense, soit 23,8 % de ses effectifs totaux.
 Sur les périmètres réunis du ministère des armées et de la gendarmerie, le personnel civil représente 18,3 % du personnel employé.

Tableau 4 - Effectifs du personnel civil et taux de civilianisation des forces armées en 2019

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres(*)	Total
Effectifs	8 272	2 818	5 343	4 503	47 135	68 071
Taux	6,7 %	7,5 %	11,7 %	4,4 %	77,9 %	18,3 %

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

Champ : ensemble du personnel civil.

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

1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées¹³

À l'occasion de son 11^e rapport thématique¹⁴, le Haut Comité a relevé que le nombre de militaires gérés par une force armée ou une formation rattachée mais affectés dans des unités ne relevant pas de son autorité ne fait que croître depuis vingt ans, éloignant certains militaires de leur armée d'appartenance et de leur gestionnaire, notamment dans les domaines de l'administration générale et du soutien commun, des SIC et de la cyberdéfense.

Dans ses 8^e et 9^e rapports thématiques¹⁵, le Haut Comité avait déjà identifié l'affectation du militaire hors 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 2019, 29 563 militaires (soit 10,3 % des effectifs militaires), dont 7 929 femmes, servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est stable par rapport à celui constaté en 2018 (29 884) et inférieur à celui de 2017 (39 484 soit 13,8 % des effectifs). Dans ces organismes, 19 % du personnel sont des officiers, 51 % des sous-officiers et 30 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 27 %, alors que le taux de féminisation global est de 17,2 %.

Moins de 11 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et moins de 1 % hors métropole.

En métropole, l'armée de terre contribue à l'interarmées pour 11 % (12 858) de ses effectifs militaires, tout comme en 2018, l'armée de l'air pour 21 % (8 610) (22 % en 2018) et la marine pour 12 % (4 282) de son personnel militaire (13 % en 2018).

Tableau 5 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2019

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	1 942	5 268	5 648	12 858	11 %
Marine	788	3 117	377	4 282	12,4 %
Air	1 303	4 919	2 388	8 610	21,4 %
Gendarmerie	3	20	2	25	<i>n.s.*</i>
SSA	42	12	0	54	5 %
SEA	11	4	2	17	
DGA	202	0	0	202	
SCA	377	0	0	377	
Total	4 668	13 340	8 417	26 425	

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.

¹³ D'après l'instruction n° 21340/DEF/CAB du 4 juin 1996, modifiée, 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 ».

¹⁴ HCECM, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 43.

¹⁵ HCECM, *L'administration des militaires, 2014 ; Perspectives de la condition militaire*, 2015.

1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

Sur les 964 militaires affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2019, 62 % sont des officiers (595) et près de 38 % sont des sous-officiers (366). Ils étaient 851 en 2018, 834 en 2017 et près de 1 100 entre 2012 et 2014. Il n’y a quasiment pas de militaires du rang. 15 % des militaires en service dans ces organisations sont des femmes.

Tableau 6 - Militaires en service dans les organisations internationales au 31 décembre 2019

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
UE	44	57	1	102
OTAN	540	307	2	849
ONU	11	2	0	13
Total	595	366	3	964

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

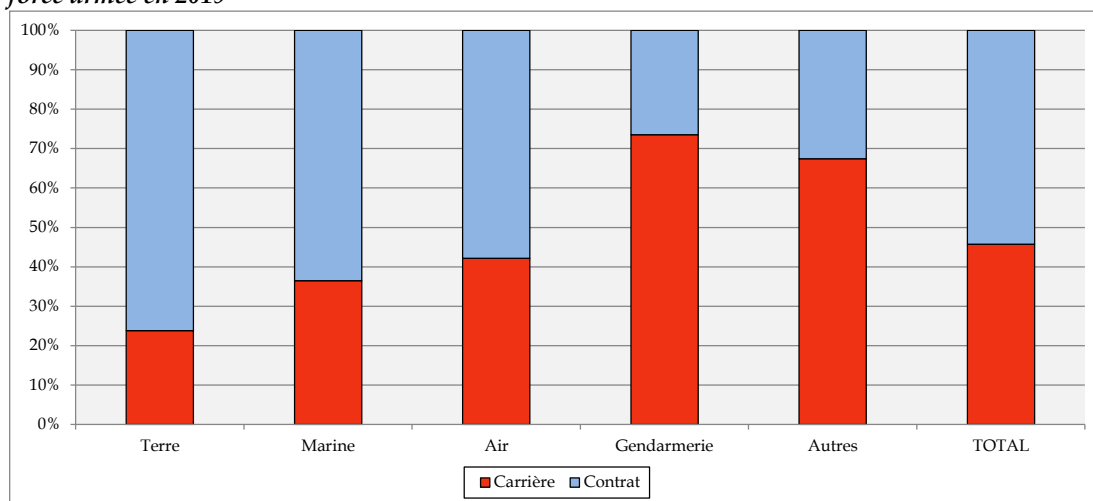
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires).

1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT

1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées

Les militaires sont, parmi les agents de l’État, ceux qui présentent le plus fort **taux de personnel sous contrat**. En 2019, 163 008 militaires des forces armées et formations rattachées servent dans cette situation, ce qui représente 54,2 % de l’ensemble du personnel militaire (53,8 en 2018, 52,7 % en 2017). Au ministère des armées, le nombre de militaires sous contrat est, en 2019, de 137 182, soit 67,5 % des effectifs militaires (66,6 % en 2018, 65,7 % en 2017).

Graphique 3 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2019



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, bilan social des personnels.

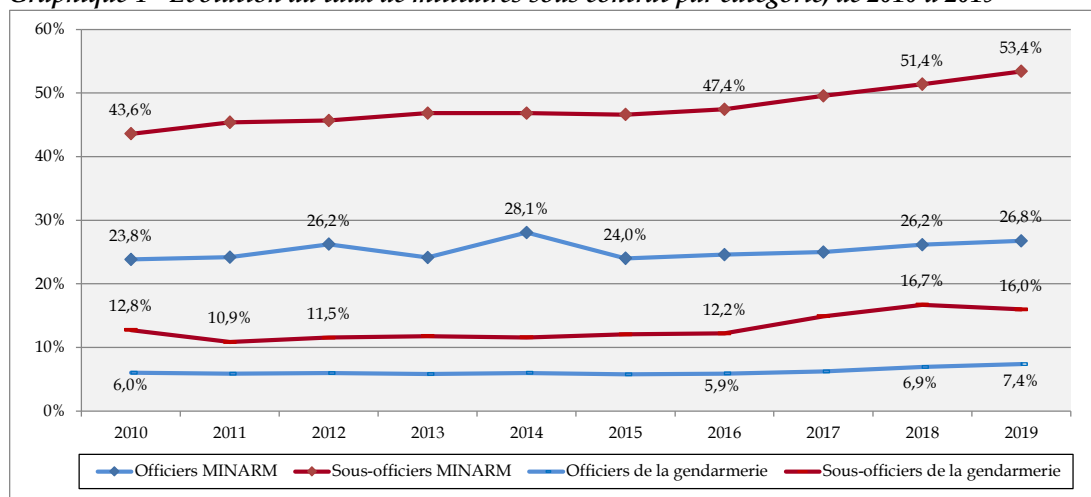
Champ : militaires de la gendarmerie et sous PMEAs du ministère des armées, excepté le CGA et la justice militaire, en ETPT.

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.

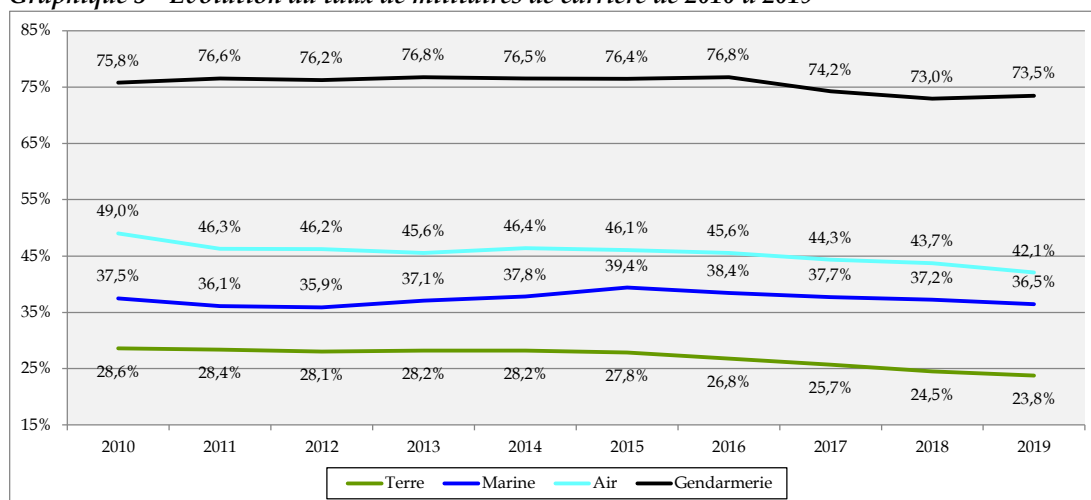
Sur le périmètre des armées, la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, progresse de plus de 1 % par an depuis 2015, avec une évolution plus marquée pour la population des sous-officiers (+ 6,8 points entre 2015 et 2019). L’augmentation sensible des recrutements à partir de 2015 expliquerait ce phénomène.

Graphique 4 - Évolution du taux de militaires sous contrat par catégorie, de 2010 à 2019

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; réponse de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : tous militaires sous contrat 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 2019, il est de 23,8 % dans l'armée de terre, 36,5 % dans la marine, 42,1 % dans l'armée de l'air et 73,5 % dans la gendarmerie.

D'une manière générale, depuis 2015 les taux décroissent de façon lente mais régulière dans les armées. Cette tendance est marquée depuis 2016 dans la gendarmerie.

Graphique 5 - Évolution du taux de militaires de carrière de 2010 à 2019

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; ministère de l'intérieur, DGGN.
Champ : tous militaires de carrière.

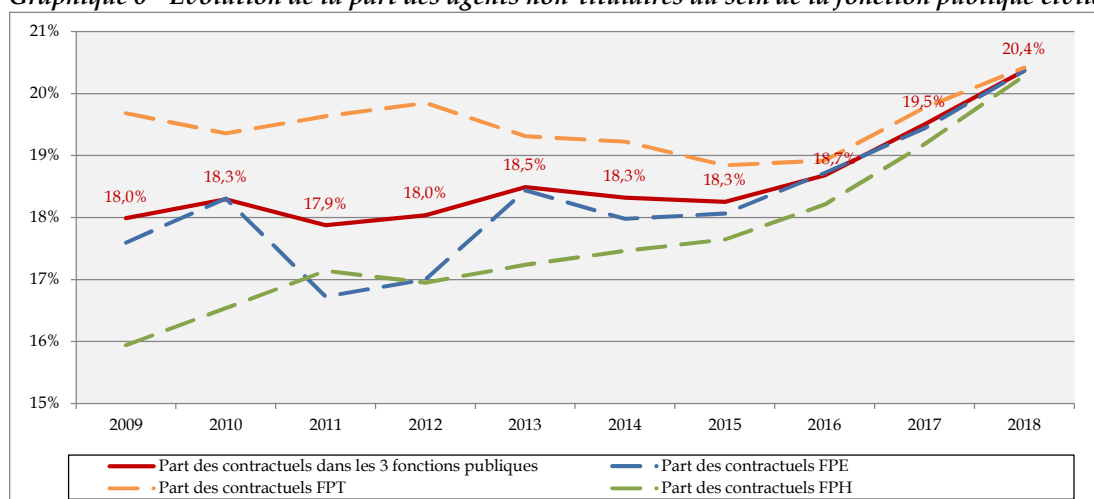
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des contractuels dans les effectifs est passée en moyenne de 18 % à 20,4 % entre 2009 et 2018, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2017 et 2018, elle a augmenté de 0,9 point passant de 19,5 % à 20,4 %. En dix ans, le nombre de contractuels a augmenté de 20,1 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 6,1 % sur la période.

Dans la seule fonction publique de l'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 17,6 % en 2009 à 20,4 % en 2018.

Graphique 6 - Évolution de la part des agents non-titulaires au sein de la fonction publique civile



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 2018, 55,7 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A (30 % hors enseignants).

Dans la fonction publique territoriale les agents de catégorie C représentent 75,6 % des effectifs ; dans la fonction publique hospitalière ils représentent 48 %.

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			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Militaires	12,7	12,4	12,3	n.d.	54,6	53,5	52,5	n.d.	32,8	34,1	35,2	n.d.
Agents civils												
FPE	62,0	61,9	61,6	55,7	20,1	20,2	19,4	24,3	17,9	17,9	17,9	19,9
hors enseignants	29,1	29,0	29,3	30,0	37,1	37,3	35,4	36,6	33,8	33,7	33,0	33,4
FPT	9,7	9,7	9,5	9,7	14,5	14,7	14,6	14,7	75,8	75,6	75,0	75,6
FPH	32,3	32,9	34,3	35,4	19,5	19,1	17,7	16,6	48,2	48,0	48,0	48,0

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres* (figure V 1-8) ; réponses 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.
 Militaires : certaines données 2018 sur les militaires sont en partie manquantes. Elles sont notées n.d. (non disponibles). En effet, la source sur les effectifs militaires s'étant dégradée, la DGAFP est dans l'impossibilité de maintenir leur diffusion au même plan que pour les autres agents publics.

1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICES

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 2019, l'âge moyen d'un militaire du ministère des armées est ainsi de 32,9 ans (33 ans en 2018).

Dans la gendarmerie, on observe le même phénomène de rajeunissement depuis 2015. La moyenne d'âge se stabilise, depuis 2016, autour de 36,4 ans. Pour le personnel masculin, elle est plus élevée que dans les armées et services et s'établit à 37,3 ans.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Armées et Services								
Hommes	32,9	33,2	33,3	33,5	33,2	33,1	33,0	33,0
Femmes	31,9	32,3	33,2	33,1	33,1	33,1	33,0	32,7
Moyenne	32,7	33,0	33,2	33,4	33,2	33,1	33,0	32,9
Gendarmerie								
Hommes	38,1	38,1	38,1	38,2	37,7	37,2	37,4	37,3
Femmes	30,4	31,2	31,4	31,8	31,7	31,2	32,1	32,3
Moyenne	36,8	37,0	37,0	37,1	36,6	36,6	36,4	36,3

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

Champ : tous militaires.

En rapprochant les données DGAFP et du ministère des armées, il est observé qu'en 2018, la moyenne d'âge des militaires au ministère des armées (33 ans) est de 10 ans inférieure à celle des agents civils de la fonction publique d'État.

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	2019
Militaires de carrière	41,7	41,9	42,1	42,3
Militaires sous contrat	28,8	28,7	28,6	28,5
Ensemble des militaires	33,2	33,1	33,0	32,9

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

Champ : militaires sous PMEA du ministère des armées.

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	2018
Militaires (y compris gendarmerie)	34,2	34,0	n.d.*
Fonctionnaires de la FPE	44,9	45,0	45,2
Contractuels de la FPE	38,7	39,0	39,3
Ensemble de la FPE (agents civils)	43,7	43,8	43,9

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.5-1) ; 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.

(*) Certaines données 2018 sur les militaires sont en partie manquantes. Elles sont notées n.d. (non disponibles). En raison des modifications apportées au traitement des données concernant les militaires, 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, la DGAFP est dans l'impossibilité de maintenir leur diffusion au même plan que pour les autres agents publics.

1.5.2 Ancienneté moyenne de services

Sur la période 2012-2015, on observe un accroissement de l'ancienneté moyenne en services du personnel militaire (hors gendarmerie) de 0,6 an, dont une large part tient au recul des limites d'âge de départ à la retraite.

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 services des militaires des armées et services est de 12,1 ans. En 2019, elle atteint les 11,8 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de services moyenne, stabilisée autour de 15,8 ans jusqu'en 2015, oscille depuis 15 ans autour de 15,3 ans.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Armées et Services								
Hommes	12,2	12,4	12,5	12,7	11,7	12,2	12,2	11,9
Femmes	10,3	10,8	11,1	11,5	11,0	11,5	11,6	11,3
Ensemble	11,9	12,1	12,3	12,5	11,6	12,1	12,1	11,8
Gendarmerie								
Hommes	17,1	17,3	17,1	17,1	16,6	16,3	16,2	16,4
Femmes	8,2	8,8	9,1	9,5	9,5	9,7	9,8	10,8
Ensemble	15,7	15,9	15,8	15,8	15,3	15,1	14,9	15,3

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; 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, hors élèves.

1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités

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

Tableau 12 - Âge moyen d'accès aux responsabilités en 2019

	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 ^{er} grade d'officier général en 2019
Terre	36 ans 9 mois	45 ans 11 mois	52 ans 11 mois
Marine	35 ans	42 ans	53 ans et 1 mois
Air	45 ans 9 mois	48 ans 7 mois	51 ans 9 mois
Gendarmerie	43 ans	47 ans 3 mois	53 ans 9 mois

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

Champ : officiers des forces armées en situation de commandement au 1^{er} août 2019.

1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7^e rapport¹⁶ 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 entre 2007 et 2017 (+ 0,2 point par an en moyenne). En 2019, le taux de féminisation des militaires atteint 17,2 % contre 16,5 % en 2018.

La ministre des armées a dévoilé en mars 2019 un plan mixité visant à favoriser l'attractivité de l'institution, à fidéliser les femmes militaires pour éviter qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution faute de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée et à valoriser l'image des femmes dans les armées.

¹⁶ HCECM, 7^e rapport thématique, *Les femmes dans les forces armées françaises*, juin 2013.

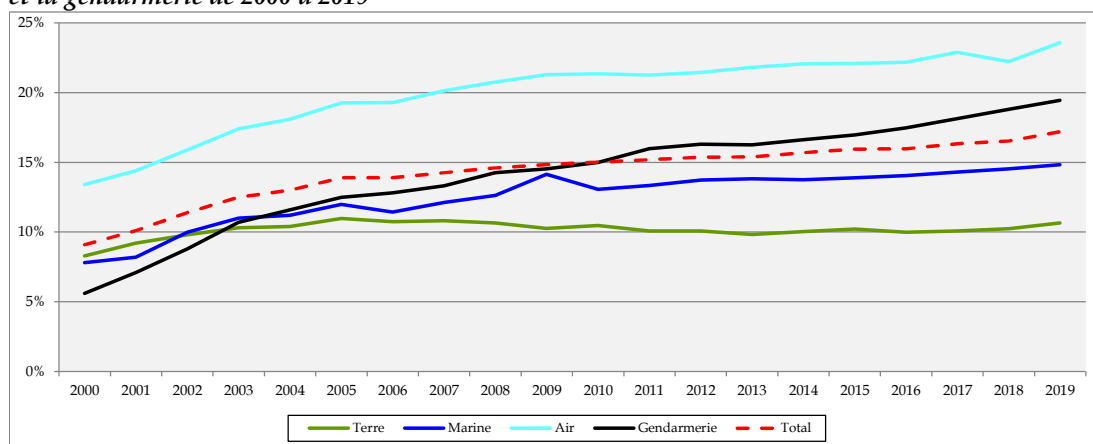
Sur le seul périmètre du ministère des armées, le taux de féminisation est de 15,9 % en 2019¹⁷. Il était de 15,5 % en 2017 et 2018.

Dans la gendarmerie, le taux de féminisation s'établit en 2019 à 19,5 % contre 18,8 % en 2018 et 18,1 % en 2017.

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 est resté globalement stable dans l'armée de terre jusqu'en 2018 avec une hausse de 0,5 point en 2019 pour atteindre 10,7 %.

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'infanterie¹⁸ » (armée de terre), « fusilier commando¹⁹ » (marine) et chez les officiers navigants de l'armée de l'air²⁰. D'autres spécialités comme « gestion des ressources humaines » dans les armées²¹ et « militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées²² » connaissent un très fort taux de féminisation.

Graphique 7 - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie de 2000 à 2019



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social / ministère de l'intérieur, DGGN.

Champ : ensemble des femmes militaires.

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

En 2018, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 56 % de femmes contre 46,2 % dans le secteur privé. Ces taux atteignaient respectivement 55,3 % en 2017 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 2018 (au 31 décembre) - en %

	Catégorie A dont A+				Catégorie B				Catégorie C				Total			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
FPE	61,7 38,6	62,0 39,1	62,1 39,6	62,4 40,1	41,4	41,8	41,8	42	52,9	53,1	54,0	55,2	55,0	55,3	55,6	56
FPT	61,8 52,1	61,9 55,0	62,2 51,0	62,4 51,2	63,2	63,4	63,4	63,6	60,8	60,7	60,8	60,7	61,3	61,3	61,3	61,3
FPH	73,9 47,3	74,2 47,6	74,8 48,6	74,8 49,1	82,7	82,4	82,1	82,6	78,1	78,2	78,4	78,7	77,6	77,7	77,8	78
Privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,0	45,8	45,6	46,2

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.

¹⁷ DRH-MD, Tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2019.

¹⁸ La spécialité combat de l'infanterie de l'armée de terre comprend 1 % de femmes en 2019 contre 0,7 % en 2018.

¹⁹ Le personnel féminin représente moins de 1 % des effectifs gérés par ALFUSCO au 31/12/2019.

²⁰ 4,6 % des officiers du personnel navigant sont des femmes en 2019.

²¹ Dans la marine, par exemple, 53,7 % des officiers mariners de la spécialité assistant de commandement, gestion des ressources humaines et comptable-logisticien (ASCOM GESTRH COMLOG) sont des femmes en 2019.

²² 72,3 % des MITHA sous-officiers sont des femmes en 2019.

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 - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées en 2019

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang et volontaires	Ensemble
Diplôme supérieur	63,1 %	19,9 %	4,6 %	19,6 %
Baccalauréat	28,9 %	49,2 %	40,1 %	43,8 %
CAP-BEP	4,5 %	25,1 %	34,4 %	26,0 %
Sans diplôme	3,5 %	5,8 %	20,9 %	10,6 %

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.

Nota : les militaires dont le diplôme le plus élevé est répertorié comme étant « inconnu » dans les SIRH ne sont pas pris en compte.

63,4 % des militaires ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 89 % des fonctionnaires de l'État et 58 % des salariés du secteur privé. Parmi les militaires du rang, près de 45 % ont un baccalauréat ou un diplôme supérieur mais 21 % n'ont aucun diplôme. Pour ces derniers l'aide à la reconversion est déterminante.

Tableau 15 - Diplôme détenu par les agents de la fonction publique de l'État et les salariés du secteur privé en 2019

	Agents de la fonction publique de l'État	Salariés du secteur privé
Diplôme supérieur	75 %	39 %
Baccalauréat	14 %	19 %
Inférieur au baccalauréat	10 %	32 %
Sans diplôme	2 %	10 %

Source : Insee, Enquête Emploi 2019, 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'intérieur²³. »

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

Fin 2019, la garde nationale est composée de 77 015 personnes, soit 1 098 réservistes de plus qu'en 2018. Ces réservistes relèvent :

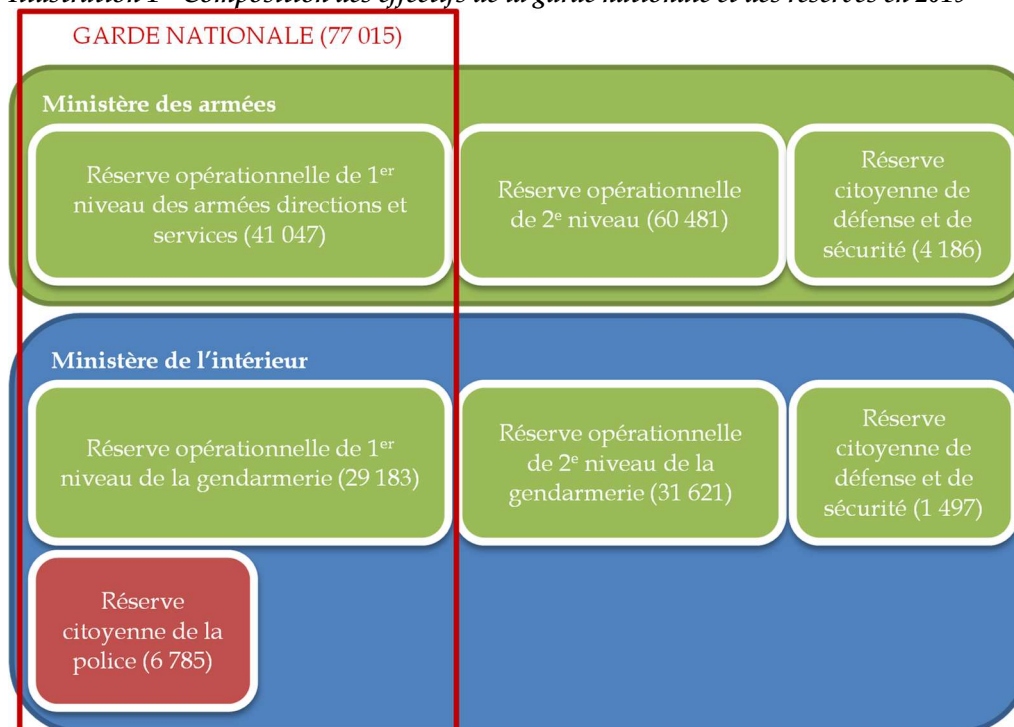
- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées dépendant du ministre des armées et regroupant 41 047 réservistes (contre 38 529 en 2018 et 36 312 en 2017) ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale qui regroupe 29 183 militaires (30 288 en 2018 et 29 847 en 2017) ;
- de la réserve civile de la police nationale composée de 6 785 agents (7 100 en 2018 et 6 348 en 2017).

²³ Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.

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^e niveau (voir § 2.2) et la réserve citoyenne de défense et de sécurité²⁴, dont la mission est, notamment, de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil.

Les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont 5 683 en 2019, dont 1 497 dans la gendarmerie. Ils ne sont pas soumis au statut général des militaires et interviennent en qualité de bénévoles du service public.

Illustration 1 - Composition des effectifs de la garde nationale et des réserves en 2019



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

Champ : pour 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.

La loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025²⁵ a prévu de nombreuses mesures pour attirer et fidéliser les réservistes après celles définies en 2017 :

- 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) ;
- création 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) ;
- augmentation du nombre de jours de réserve par année civile ;
- augmentation de la limite d'âge de 10 ans pour les réservistes spécialistes ;
- amélioration de la 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.

²⁴ Nouvelle appellation de la réserve citoyenne, utilisée depuis 2016, pour éviter toute confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale.

²⁵ 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.

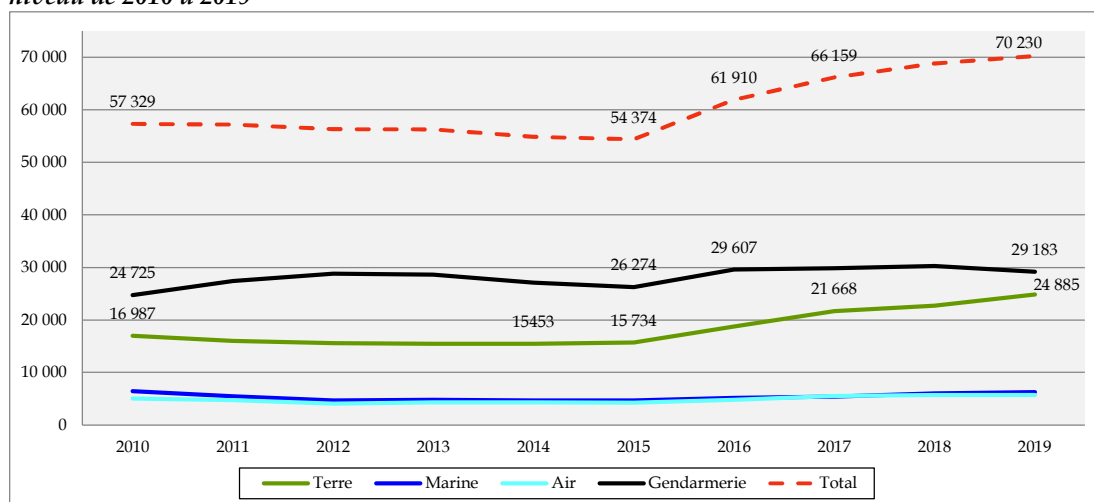
La réserve opérationnelle de deuxième niveau regroupe, en 2019, 92 102 anciens militaires (90 288 en 2018) dont 60 481 sont issus du ministère des armées et 31 621 de la gendarmerie nationale.

En 2019, la réserve opérationnelle de premier niveau regroupe quant à elle 70 230 réservistes, dont 36 896 servent au profit des armées, 4 151 dans les services et 29 183 dans la gendarmerie. Ils sont passés de 54 374 en 2015 à 68 817 en 2018.

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, et restent soutenus en 2019 (+ 1 413 réservistes entre 2018 et 2019).

21 % des réservistes opérationnels sous ESR sont des femmes.

Graphique 8 - Évolution, par force armée, des effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau de 2010 à 2019



Source : CSRM.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées.

Tableau 16 - Évolution des effectifs militaires dans la réserve opérationnelle de premier niveau, par catégorie

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA	SID	Total
Officiers	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
	2019	4 876	1 791	1 454	1 884	1 630	48	78	524	18	12 303
Sous-officiers	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
	2019	6 447	3 053	2 317	22 623	1 684	67	-	-	-	36 191
MDR / GAV	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
	2019	13 562	1 408	1 988	4 676	11	91	-	-	-	21 736

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 2018²⁶. 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 2019, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 30 journées d'activité (30,9 en 2018, 33,9 en 2017) : l'activité des réservistes opérationnels reste à un haut niveau. Les officiers et les sous-officiers de la réserve opérationnelle de l'armée de terre dépassent, en moyenne, les 50 journées d'activité annuelle tandis que les officiers du service des essences des armées ont réalisé en moyenne, en 2019 68 jours d'activité (+ 7,2 jours par rapport à 2018).

Seule la gendarmerie enregistre une baisse de ses taux moyens d'activité pour les officiers et les sous-officiers contrairement aux volontaires.

Tableau 17 - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels (en jours/homme)

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA
Officiers	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
	2019	54	34	46	18	24	68	22	38
Sous-officiers	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	-	-
	2019	57	46	49	13	27	39	-	-
Militaires du rang ou gendarmes adjoint volontaires	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	-	-
	2019	30	30	28	34	22	20	-	-

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.

3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11^e rapport thématique²⁷, 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 novembre 2020 présente l'image des armées qui affiche toujours un très haut niveau dans l'opinion française (81 %), malgré un léger repli de 4 points depuis 2019.

En mai 2019, l'institut BVA a réalisé un sondage pour la banque la Casden²⁸ sur « Les Français et les fonctions régaliennes »²⁹. 87 % des français ont une bonne image de la gendarmerie et 79 % de la police. Les armées se placent en tête de ce sondage avec 95 % d'opinion favorable.

De son côté, le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF)³⁰, publié en mars 2020, montre que les forces armées bénéficient d'un niveau élevé de confiance auprès des Français (76 % de « très confiance » et « confiance ») malgré une légère érosion depuis 2016.

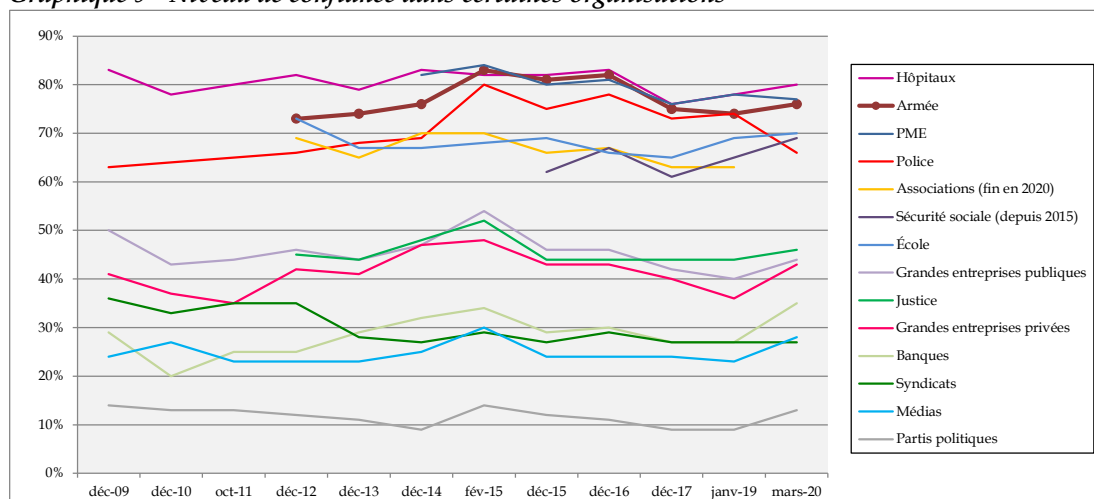
²⁶ Article 16 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025, codifié à l'article L4221-6 du code de la défense.

²⁷ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 29 et s.

²⁸ Banque coopérative de toute la fonction publique (réseau Banques populaires et Groupe BPCE).

²⁹ Échantillon représentatif de 1 000 Français âgés de plus de 18 ans. Méthode des quotas. Étude réalisée par téléphone les 15 et 16 mai 2019.

Graphique 9 - 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 ».

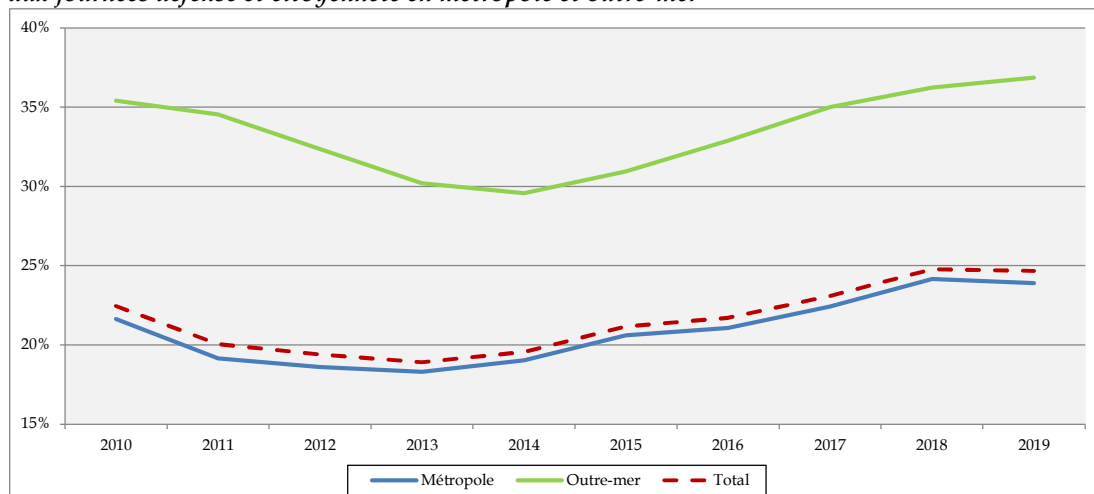
4. INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE

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

En 2019, au terme de cette étape du parcours citoyen, 193 808 jeunes sur les 793 534 qui y ont participé, soit 24,6 %, ont désiré recevoir davantage d’informations sur les carrières de la défense.

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

Graphique 10 - 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 2019, 24,6 % des participants aux JDC en métropole et outre-mer ont manifesté un intérêt pour au moins un des partenaires de la défense.

³⁰ 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.

Ces résultats sont cohérents avec l'enquête « les jeunes et la Défense » réalisée par la DICOd en mai 2020³¹.

84 % (2 points de moins qu'en avril 2019) des 15-29 ans interrogés disent avoir une bonne image de l'armée française et 33 % déclarent qu'ils pourraient envisager de s'engager dans les armées (dont 9 % de façon certaine, soit 5 points de moins 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 secrétariat général pour l'administration (SGA), et portant sur plusieurs domaines qui concourent à la condition militaire.

Si le recueil des données et le calcul de l'indicateur de mesure du moral (I2M) sont, par nature, complexes, l'I2M est un outil important pour appréhender par armée, service et catégorie hiérarchique le degré de satisfaction des militaires ainsi que son évolution dans le temps³².

Tableau 18 - Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2019, par armée et par catégorie

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

Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2019.

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.

³¹ Note n° 0001D20009609/ARM/DICOd/STRAT/AO du 26 mai 2020 relative au baromètre « les jeunes et la Défense », pages 17 et 27. Interviews réalisées du 27 avril 2020 au 6 mai 2020.

³² 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.

Pour le deuxième semestre 2019, tout comme les années précédentes, ce sont les aspects liés aux « conditions de travail³³ » 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 et 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. Les questions liées aux conditions de vie et aux parcours professionnels, notamment les possibilités de reconversion influent aussi négativement sur le moral des officiers et sous-officiers.

Entre 2018 et 2019, l'insatisfaction quant au soutien social et au manque de moyens s'estompe.

Pour la première fois, les « possibilités d'expression » sont source de satisfaction (officiers de l'armée de l'air).

³³ 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

1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

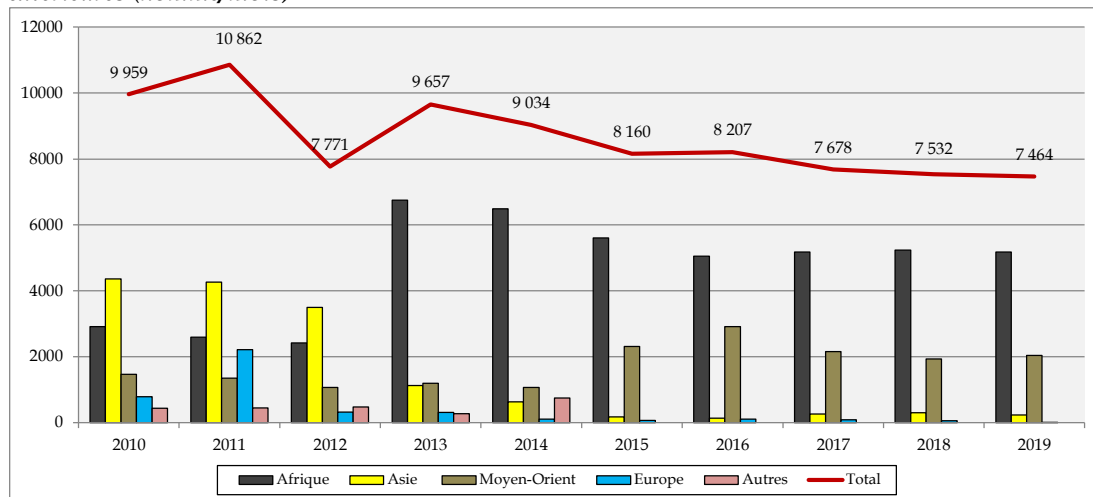
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures

Le nombre de militaires en opérations extérieures³⁴ 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 2019, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 7 464 militaires, soit une diminution de 0,9 % par rapport à 2018.

Graphique 11 - Évolution des effectifs moyens mensuels par année, projetés en opérations extérieures (homme/mois)



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.

1.1.2 Autres déploiements en dehors du territoire métropolitain

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. § 1.2 ci-après) et celles réalisées à l'étranger et en dehors du territoire métropolitain sans relever de la catégorie des opérations extérieures.

20 596 militaires relevant du ministère des armées, en effectifs moyens instantanés, sont déployés en dehors du territoire métropolitain dans le cadre de missions réalisées en OPEX, à l'étranger ou outre-mer. Ces effectifs sont stables entre 2018 et 2019.

Dans la gendarmerie, 91 militaires (37 officiers et 54 sous-officiers) ont été présents, en moyenne sur l'année, sur des théâtres d'opérations extérieures, notamment au sein des détachements prévôtiaux.

³⁴ Les opérations extérieures (OPEX) sont « les interventions des forces militaires françaises en dehors du territoire national ». La qualification d'OPEX résulte d'un arrêté du ministère des armées, qui porte ouverture du théâtre d'engagement en précisant la zone géographique et la période concernées.

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 %
2019	7 464	3,7 %	13 132	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 en 2019 atteint 8,7 % des effectifs soit le taux le plus élevé observé depuis 2010.

Tableau 20 - Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2010 à 2019

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
6,0 %	6,8 %	6,7 %	7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %	8,0 %	8,7 %

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

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

1.1.3 Normes des déploiements en opérations extérieures

Dans l'armée de terre, les unités effectuent en moyenne une projection de quatre ou six mois, selon le théâtre d'opération, selon un cycle bisannuel. Des disparités existent cependant selon la spécialité des unités élémentaires (compagnies ou escadrons).

En 2019, près de 35 % des unités élémentaires de l'infanterie ont été projetées contre 30 % de celles de l'arme blindée et cavalerie et 42 % de celles du génie.

Sur deux ans, 73 % des unités élémentaires de l'infanterie, 62 % des unités de l'arme blindée et cavalerie et 83 % des unités du génie ont été projetées.

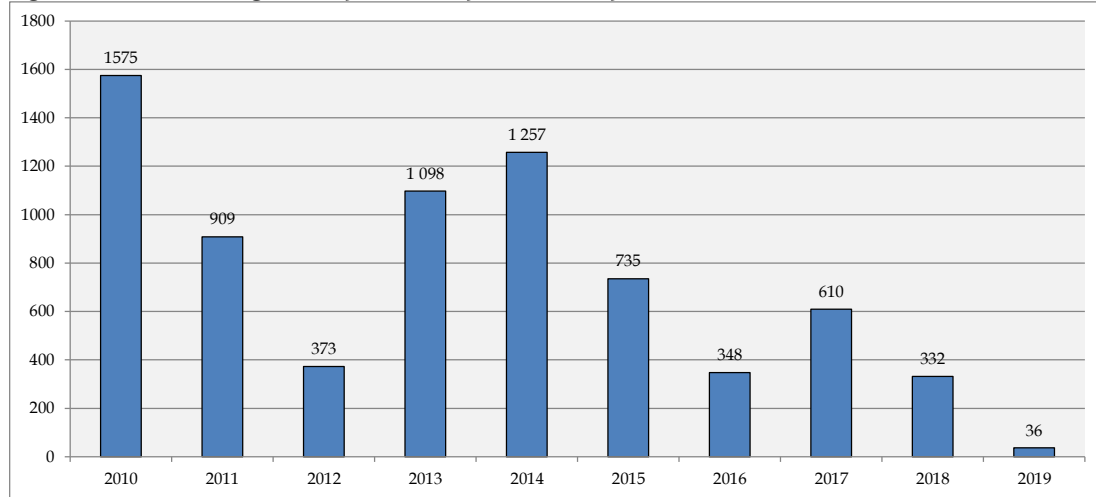
Le personnel inséré au sein d'un état-major multinational est généralement projeté pour six mois. Des adaptations peuvent être apportées pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles. La durée des mandats peut alors être réduite 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 services. Ensuite, le temps de présence minimal en métropole entre deux projections effectives en opérations extérieures 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.

Seuls 36 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2019, effectif en nette diminution par rapport à 2018 (332). Les militaires de l'armée de terre sont projetés³⁵, en moyenne, tous les 3 ans et 3 mois.

Graphique 12 – 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 2010 et 2019



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 est élevé notamment depuis 2015. Il en découle une tension sur certaines spécialités très sollicitées (renseignement, SIC, armement, logistique aéronautique...) ainsi que des difficultés à intégrer des mandats opérationnels dans le plan de charge des unités en métropole qui doivent garantir les contrats opérationnels en métropole ainsi que la préparation du personnel.

Pour atténuer ces tensions dans les unités, les durées des mandats sont adaptées pour « étaler » la charge et sont désormais d'une durée de deux à six mois avec de rares mandats de douze mois.

Il faut noter que l'armée de l'air conduit et participe à certaines opérations extérieures depuis les bases aériennes de la métropole.

Dans le cadre du soutien aux engagements opérationnels, le service de santé des armées (SSA) met en œuvre des capacités médicales modulaires et interopérables destinées à assurer la prise en charge médicale et chirurgicale des militaires déployés sur les théâtres d'opérations ainsi que sur les bâtiments de la marine.

Le SSA projette tout au long de l'année :

- des postes médicaux (rôles 1) composés de médecins, d'infirmiers et d'auxiliaires sanitaires. Ces unités médicales opérationnelles de niveau 1 sont armées par du personnel médical relevant de la médecine des forces et provenant, dans sa grande majorité, des antennes médicales auxquelles sont abonnées les unités et formations engagées en opérations. Le personnel de la fonction Santé projeté dans ce cadre, l'est, en général, pour une durée de 4 mois. Sur les bâtiments de la marine, les postes médicaux de niveau 1 sont armés par le personnel médical affecté à bord ;
- des équipes chirurgicales légères (rôles 2) 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.

³⁵ Seules les missions ou opérations extérieures de la force opérationnelle terrestre plus de 3 mois sont prises en compte.

Fin 2019, le SSA assurait le déploiement en opérations et à l'étranger de :

- 45 équipes de soins primaires ;
- 9 équipes d'évacuation médicale par hélicoptère ou par avion ;
- 5 équipes chirurgicales ;
- 2 unités de distribution en produits de santé ;
- 19 équipes médicales embarquées sur des bâtiments de la marine.

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.

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.

1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES

Le Haut Comité a consacré son 10^e rapport³⁶ 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 2019, outre les 4 260 militaires déployés en moyenne quotidiennement dans le cadre de l'opération Sentinelle³⁷, 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 ont été jusqu'à 3 167 en 2016.

Si la marine a cessé de participer aux renforts de l'opération Sentinelle en avril 2018, en 2019 2 053 marins ont été engagés dans d'autres missions de protection du territoire national.

3 303 gendarmes ont été engagés en 2019 aussi bien dans des missions de protection spécifiques³⁸ conduites par la gendarmerie (2 658) que dans des missions communes aux armées et aux services (645 gendarmes). Ils étaient 3 917 en 2018 et 4 842 en 2017.

³⁶ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016.

³⁷ La charge de l'opération Sentinelle est assurée presque exclusivement par l'armée de terre.

³⁸ 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.

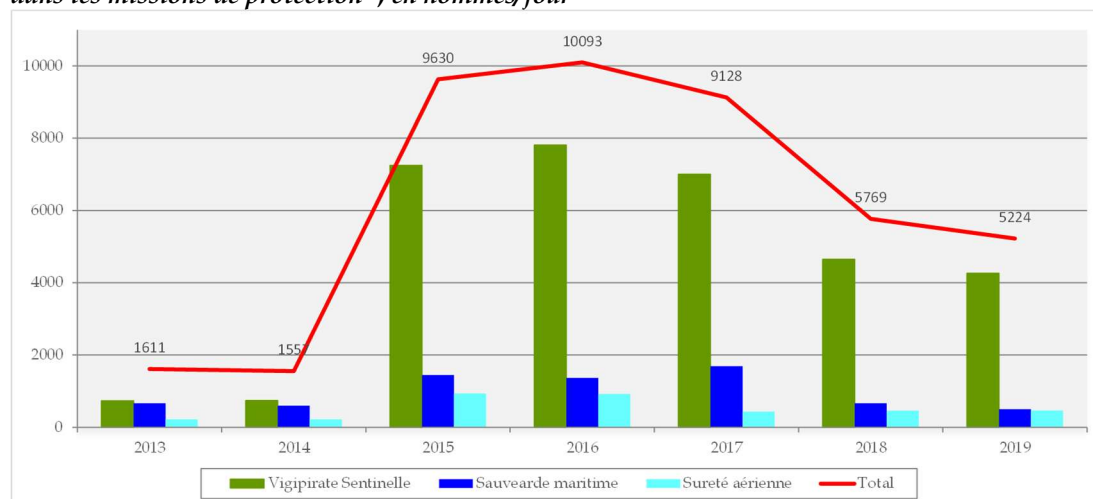
Tableau 21 - Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection³⁹, en hommes/jour

	Vigipirate ⁽¹⁾ Sentinelle	Sauvegarde Maritime ⁽²⁾	Sûreté aérienne ⁽³⁾	Harpie ⁽⁴⁾	Titan ⁽⁵⁾	SAR ⁽⁶⁾	Héphaïstos ⁽⁷⁾	Chaîne OTIAD ⁽⁸⁾	Autres	Total
2013	731	663	217	439	53	62	30	300	66	2 561
2014	742	598	217	362	60	62	27	300	78	2 446
2015	7 248	1 444	938	362	57	42	12	258	48	10 409
2016	7 806	1 366	921	404	53	41	29	250	103 ⁽⁹⁾	10 973
2017	7 001	1 689	438	375	47	23	11	250	175	10 009
2018	4 649	662	458	434	79	33	10	250	10	6 585
2019	4 260	500	464	370	46	33	13	250	61	5 997

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.

Graphique 13 - Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection⁴⁰, en hommes/jour

Source : EMA/CPCO.

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

Tableau 22 - Effectifs moyens de la gendarmerie engagés dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées^(*), en hommes/jour

	Vigipirate	Sauvegarde maritime	Harpie	Titan	Total
2013	509	320	304	76	1 209
2014	410	320	304	76	1 110
2015	762	320	304	76	1 462
2016	1 424	320	304	76	2 124
2017	761	293	304	76	1 434
2018	56	288	228	90	662
2019	55	293	225	72	645

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.

³⁹ Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10^e rapport du HCECM, mai 2016, pp. 25 et s.

⁴⁰ Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10^e rapport du HCECM, mai 2016, pp. 25 et s.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Officier	94	109	110	124	144	129	105
Sous-officier	2 173	2 592	2 596	3 029	3 168	3 041	2 484
Volontaire	61	73	73	75	96	85	69
Total	2 327	2 775	2 779	3 228	3 408	3 255	2 658

Source : DGGN.

Champ : militaires d'active.

1.3 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 2019, comme 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)⁴¹.

En 2019, 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) est restée relativement stable avec 67 jours contre 68 jours en 2018.

En incluant les OPEX ; MISSINT, MDC, JPO et les jours de formation réalisés hors des unités, la durée totale moyenne d'absence des militaires de la FOT de son domicile est de 136 jours en 2019, contre 137 jours en 2017 et 2018.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de jours moyen <u>de projection</u> du personnel militaire de la FOT (OPEX+MISSINT+MCD/personnel militaire de la FOT)	69	89	71	74	58	58
Nombre de jours moyen <u>d'absence</u> du personnel militaire de la FOT (OPEX+MISSINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de FOT)	156	156	140	137	137	136

Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

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

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

En 2019, 43 931 (44 563 en 2018) militaires des armées, dont 32 288 terriens, 7 990 marins et 3 653 aviateurs, ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors de la garnison.

18 355 militaires des armées (16 393 en 2018) ont passé plus de 150 jours en activités opérationnelles hors de leur garnison.

7 142 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2019 contre 7 332 en 2018. 4 010 marins ont été déployés mensuellement en mer en 2019 contre 3 315 en 2018. La reprise de l'activité opérationnelle en 2019 est liée notamment à la fin de la période d'entretien du porte-avions.

En 2019, le SSA a projeté⁴² en moyenne 398 militaires officiers, sous-officiers et militaires du rang, dont 13 réservistes, en missions intérieures ou de courte durée.

⁴¹ 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).

⁴² Projections en OPEX, en missions de courtes durées et en missions opérationnelles.

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours de déplacement (absence de la résidence) par escadron de gendarmerie mobile est de 176 jours en 2019. Il était de 175 jours en 2018 et 176 jours en 2017.

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^e rapport⁴³ 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 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

2010	2011	2012	2013	2014	2015(*)	2016(*)	2017(*)	2018(*)	2019(*)
37	29	25	21	22	23	37	12	30	27

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

Champ : militaires des forces armées.

(*) Au 14 avril 2020, 1 dossier de décès survenu en 2015, 5 dossiers de 2016, 4 dossiers de 2017, 9 dossiers de 2018 et 32 dossiers de 2019 sont en cours d'instruction. L'administration ne s'est pas encore prononcée sur leur imputabilité au service.

Les 135 décès survenus en opérations extérieures de 2010 à 2019 concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Morts en OPEX	27	28	11	10	9	11	11	4	6	18
dont morts par armes ou engins explosifs(*)	14	22	11	9	4	8	8	2	2	4
Rappel : effectifs déployés en OPEX au 31 décembre de l'année	9 939	10 862	7 771	9 657	9 034	8 160	8 207	7 678	7 532	7 464

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.

Sur le territoire national, 7 militaires des armées et 2 gendarmes sont décédés lors d'activités liées au service en 2019. Ils étaient 7 en 2018 et 4 en 2017 pour les trois armées.

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

En 10 ans, 589 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

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
91	168	40	24	51	41	51	29	52	42

Source : service de santé des armées.

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

⁴³ HCECM, 13^e rapport thématique, La mort, la blessure, la maladie, juillet 2019.

En 10 ans 560 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions des suites d'une agression par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires. 98 ont été blessés en 2019, comme en 2018 alors qu'ils étaient 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

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
25	40	40	21	65	38	88	47	98	98

Source : DGGN.

Par ailleurs, les armes par destination⁴⁴ comme les véhicules, sont à l'origine de nombreuses blessures. 687 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions à la suite d'une agression avec ce type d'arme en 2019. Ils étaient 789 en 2018 et 421 en 2017.

Depuis 10 ans il est constaté une montée des violences contre les gendarmes. Au total, toutes causes confondues, 2 309 gendarmes ont été blessés en 2019 dans l'exercice de leurs missions consécutives à une agression, soit autant qu'en 2018 (2 306).

Tableau 29 - Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leurs missions à la suite d'une agression

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 408	1 439	1 342	1 706	1 769	1 807	1 984	1 926	2 306	2 309

Source : DGGN.

Champ : blessures à la suite d'une agression.

À l'occasion de son 13^e 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. En 2019, 16 % des militaires de la BSPP ont été blessés en service.

Tableau 30 - Évolution du nombre de militaires blessés en service au sein de la BSPP et du BMP

	Sapeurs-pompiers de Paris				Marins-pompiers de Marseille			
	Militaires du rang	Sous-officiers	Officiers	Total	Hommes du rang	Sous-officiers	Officiers	Total
2015	1 205	196	40	1 441	123	122	0	245
2016	1 127	202	41	1 370	102	97	2	201
2017	1 227	192	30	1 449	94	92	2	186
2018	1 237	138	20	1 395	119	135	3	257
2019	1 217	175	24	1 416	135	127	4	266

Source : questionnaires HCECM adressés à la BSPP et à la BMPM.

Champ : militaires blessés en service hors maladie et accident de trajet.

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.

Depuis 2011, le Haut Comité observe une tendance à la hausse du nombre de primo prises en charge de blessés psychiques.

En 2019, le service de santé des armées a relevé 231 nouveaux cas de militaires atteints de troubles psychiques en lien avec un événement traumatisant.

⁴⁴ 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 ».

Tableau 31 – 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 (2010-2015)

	Terre	Marine	Air	Gend.	Services communs	Total
2010	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	133
2011	246	7	12	20	12	297
2012	236	2	6	28	11	283
2013	306	4	20	39	12	384
2014	245	12	24	20	10	311
2015	310	11	21	40	9	391
2016	285	17	26	28	14	370
2017	153	4	13	20	12	202 ⁽¹⁾
2018	147	9	13	18	10	199 ⁽²⁾
2019	185	7	7	14	18	231

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des forces armées et formations rattachées.

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'action⁴⁵ comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ».

En 2019, « Écoute défense » a recueilli plus de 20 % d'appels de plus qu'en 2018 soit un total de 782 appels dont 208 concernaient des ESPT (222 en 2018).

Tableau 32 – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité ou de proches, en 2019

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEA, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de... ⁽³⁾	Total
Militaires en activité	168	29	29	11	22	66	280	605
dont appels avec souffrance psy	153	28	29	7	18	57	253	545
dont HDV ⁽¹⁾	55	18	12	4	13	13	34	149
dont ESPT ⁽²⁾	34	0	6	1	0	15	4	105
Rappel 2018	165	22	21	12	13	53	199	485
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	<i>n.d.</i>	215

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2019.

(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.

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

(3) Famille, amis, etc... de militaires en activité.

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.

⁴⁵ 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 32 bis – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » d'anciens militaires ou de proches, en 2019

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEA, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de... ⁽³⁾	Total
Anciens militaires	78	3	2	2	4	32	56	177
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	76	2	2	2	4	28	51	165
<i>dont HDV⁽¹⁾</i>	0	1	0	0	0	1	1	3
<i>dont ESPT⁽²⁾</i>	49	1	2	2	3	11	35	103
<i>Rappel 2018</i>	59	1	8	2	0	30	66	166
<i>Rappel 2017</i>	61	6	2	0	0	23	47	139
<i>Rappel 2016</i>	74	2	10	2	1	22	1	112
<i>Rappel 2015</i>	19	0	0	0	1	3	<i>n.d.</i>	23

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2019.

(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.

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

(3) Famille, amis, etc... 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 tendancielles.

3. RECONNAISSANCE DE LA NATION

Une politique active de reconnaissance permet de témoigner de la reconnaissance que la Nation porte à ses militaires en raison des singularités de leurs missions et de leur état. Les militaires se voient décerner des récompenses, décorations, titres et médailles notamment au titre de leurs activités professionnelles. Ces marques de reconnaissance ne sont pas détachables de la condition militaire.

L'évènement majeur de l'année 2019 en matière de reconnaissance a été l'inauguration par le Président de la République du monument aux morts en OPEX le 11 novembre 2019.

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 sur décision du Président de la République.

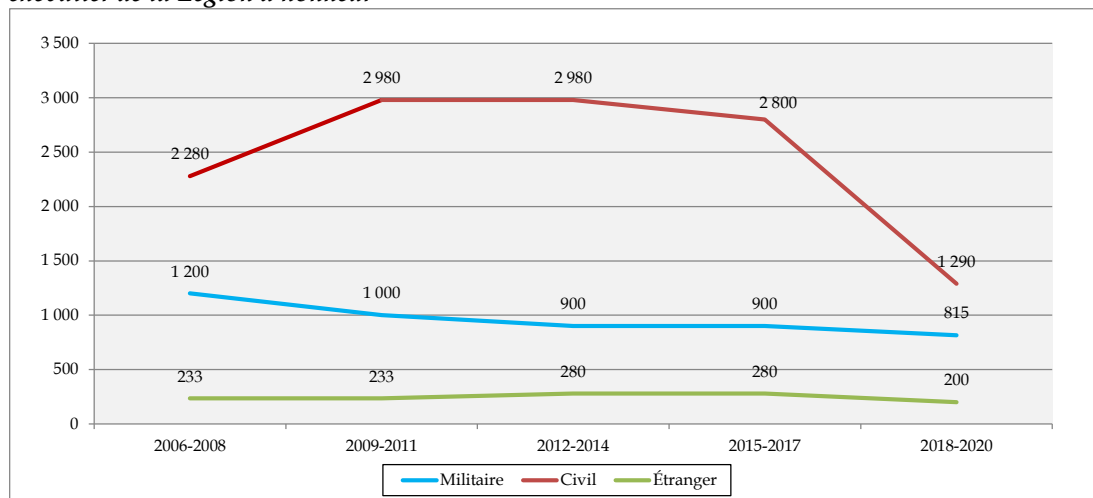
D'une manière générale, les contingents de Croix de chevalier pour le personnel militaire décroissent depuis 2006. Dans le même temps, les contingents pour les non-militaires, qui ont augmenté sensiblement sur la période 2006-2014, connaissent une forte décroissance depuis 2015, rendant plus sélective l'entrée dans l'ordre.

Le contingent de Médailles militaires est fixé pour la période 2018-2020 à 3 000⁴⁶ dont 2 000 pour les militaires d'active. Ce contingent s'élevait en 2017⁴⁷ à 3 700.

⁴⁶ Décret n° 2018-28 du 19 janvier 2018 fixant le contingent de Médailles militaires pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

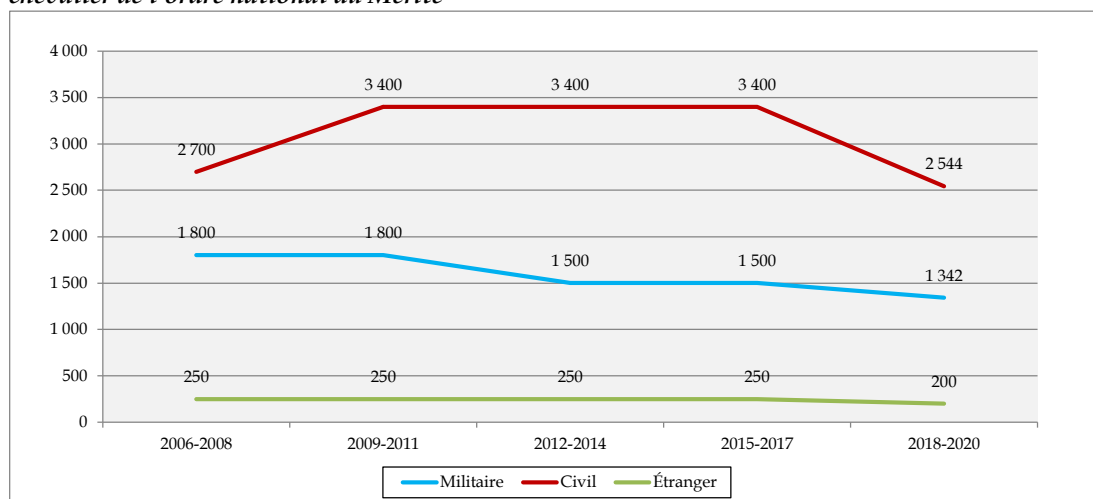
⁴⁷ Décret n° 2015-436 du 15 avril 2015 fixant le contingent de Médailles militaires pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Graphique 14 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de la Légion d'honneur



Sources : pour les années 2018-2020 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 15 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de l'ordre national du Mérite



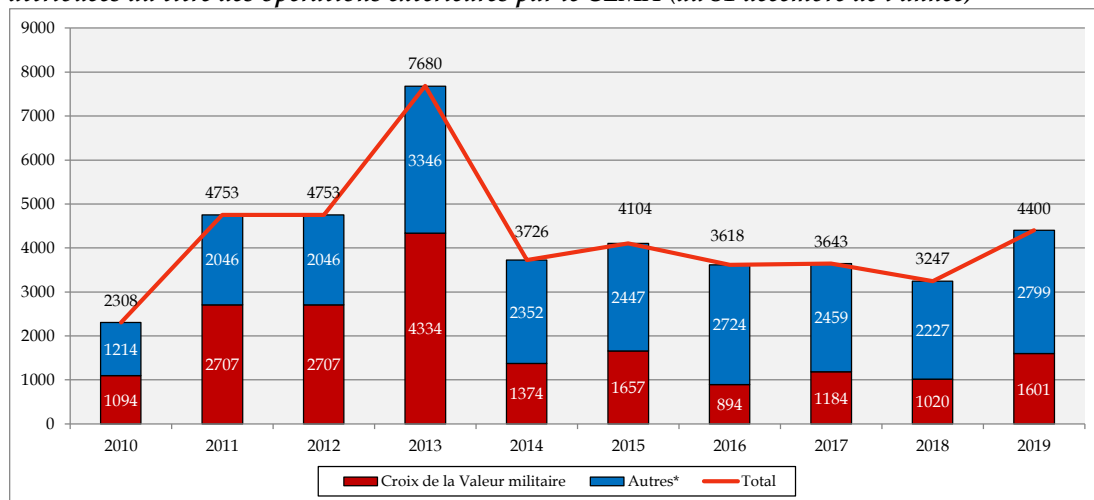
Sources : pour les années 2018-2020 décret n° 2018-29 du 19 janvier 2018, décret n° 2018-30 du 19 janvier 2018.
Champ : grade de chevalier de l'ordre national du Mérite.

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 2019 (1 601) est sensiblement supérieur à celui de 2018 (1 020) et de 2017 (1 184).

Graphique 16 – Évolution du nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées au titre des opérations extérieures par le CEMA (au 31 décembre de l'année)



Source : EMA.

Champ : tous militaires, tous théâtres d'opérations. *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, 61 124 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les trois armées avec l'agrafe « Sentinelle », dont 8 872 en 2019.

Cette médaille récompense les militaires pour leur participation effective⁴⁸ à des opérations militaires de protection décidées par le Gouvernement et menées sur le territoire national.

Dans son 10^e 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. « Elle vise à récompenser les militaires qui participent de manière effective aux missions liées à la posture permanente de cyberdéfense, à savoir l'anticipation, la surveillance, la détection ainsi que la réponse aux attaques informatiques et informationnelles dans le domaine de la défense, sur le territoire national, depuis le 6 mai 2017 ». 130 de ces agrafes ont été décernées en 2019.

Tableau 33 – Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2019

	Sentinelle	Égide ⁽¹⁾	Harpie	Jupiter ⁽²⁾	Trident ⁽³⁾	Cyber	Total
Terre	8 508	1 376	376	67	629	84	11 037
Marine	9	305	12	590	1 850	9	2 775
Air	329	385	92	334	606	37	1 783
Gend.	4	4 113	863	70	7 290	0	12 340
SSA	5	2	47	4	38	0	96
SEA	8	0	0	0	0	0	8
DGA	0	0	0	0	0	0	0
SCA	12	5	3	4	2	0	26
Total	8 872	6 186	1 393	1 069	10 415	130	28 065

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

(1) Égide : avoir participé de manière effective, sur le territoire national, à la protection des emprises militaires, des bâtiments publics de l'État, des organisations internationales et des missions diplomatiques et consulaires depuis le 1^{er} juillet 2013. (2) Jupiter : avoir participé de manière effective aux missions de sûreté et de sécurité menées au profit des forces stratégiques sur le territoire national depuis le 1^{er} juillet 2013. (3) Trident : avoir participé de manière effective aux missions de surveillance et de protection militaires des espaces aériens, maritimes et terrestres, sur le territoire national depuis le 1^{er} juillet 2013.

⁴⁸ 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 60 jours continus ou discontinus en mission de courte durée ou 20 vols de surveillance pour les missions Égide, Jupiter et Trident, 30 mois d'affectation dans une unité de cyber-protection.

4. TEMPS DE SERVICES

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 travail⁴⁹, 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 dérogations⁵⁰ 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 exclusions⁵¹ 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 services** », entendue comme le temps durant lequel le militaire :

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

4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES 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 de mesure du temps de services 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.

⁴⁹ Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

⁵⁰ Articles 17, 18 et 22 de la directive.

⁵¹ Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

L'organisation du temps de services, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale⁵², 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^{er} septembre 2016⁵³. 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.

La mise en œuvre de cette instruction, avec la sanctuarisation de plages de repos physiologique et l'octroi de repos compensateurs, a eu 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 ETPT⁵⁴ ».

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 services de son personnel, dont la généralisation de l'outil NEOGEND.

4.2.2 Données disponibles

4.2.2.1 Temps de services dans les armées et les services

Les données statistiques sur le temps de services 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 services 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, modifiée, 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 ».

En 2019, l'armée de terre, la marine et le service des essences des armées sont en mesure d'évaluer le nombre de jours de garde ou de permanence effectués.

En moyenne, 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 de 4,9 jours de garde dont 2,4 jours non-ouvrables.

Au SEA, le personnel militaire a effectué en moyenne 9,2 jours de permanence ou de garde, en enceinte militaire lors de jours ouvrables.

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).

⁵² Rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère*, janvier-mars 2008.

⁵³ 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.

⁵⁴ Cour des comptes, référé S2018-0532 du 13 mars 2018, les rémunérations et le temps de travail dans la police et la gendarmerie nationales.

Tableau 34 – Astreintes effectuées par le service de santé des armées (nombre de jours/an)

		2015	2016	2017	2018	2019
Jours ouvrables	Gardes médicales	24,1	23,8	23,8	26,5	22,9
	Gardes pour service nocturne des MITHA	27,5	23,6	31,4	32,3	32,7
	Gardes militaires de sécurité	10,5	10,6	10,4	11,3	12,4
Jours non-ouvrables	Gardes médicales	9,8	9,4	9,9	8,8	9,1
	Gardes pour service nocturne des MITHA	5,9	5,0	3,3	1,7	1,9
	Gardes militaires de sécurité	8,2	7,8	8,3	7,0	7,6

Source : questionnaire HCECM au SSA.

Champ : journées de garde ou permanence dans l'enceinte de l'unité.

4.2.2.3 Temps de services 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 n'a permis qu'une approche globale en 2017 et 2018.

Le déploiement de « Pulsar GM » en 2019 permet une mesure plus précise du temps de services au sein de la gendarmerie mobile et de la garde républicaine. Ce suivi est désormais harmonisé avec celui de la gendarmerie départementale.

Toutes ces évolutions ont entraîné des ruptures de séries qui limitent très significativement toute comparaison d'une année sur l'autre.

L'application progressive des normes prévues dans la directive 2003/88 a entraîné une baisse de l'activité globale. Concernant les astreintes, la baisse observée correspond à la mise en œuvre d'une nouvelle instruction provisoire qui en a refondu le régime.

Tableau 35 - Temps de services hebdomadaire moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2010 à 2019

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
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			
	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2019	40,1	53,0	41,6	41,5	40,0	40,9

Source : DGGN, réponses à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

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

Lecture : en 2019, les gendarmes mobiles ont effectué, en moyenne dans la semaine, 41,6 heures d'activité effective auxquelles se sont ajoutées des astreintes.

Tableau 35 bis - Temps de services annuel moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2010 à 2019

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
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	
	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2019	1 645	2 172	1 707	1 699	1 807	1 799

Source : DGGN, réponses à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

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

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.

Malgré l'intensité opérationnelle, le nombre de jours de permissions pris par les militaires n'a pas significativement diminué en 2019, la situation restant quasiment stable dans l'armée de terre et l'armée de l'air. Une attention doit être portée sur les permissions des marins qui ont posé en moyenne une journée de moins en 2019 (39 jours) que l'année précédente (40 jours).

Cette année encore, le nombre de jours de permissions pris demeure bas pour les militaires du service des essences des armées (36 jours). Cette situation s'explique cependant par un taux de projection en OPEX élevé pour un service aux effectifs limités.

Le Haut Comité observe, enfin, que les gendarmes ont pris, en moyenne, 40 jours de permissions en 2019.

Tableau 36 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2010 à 2019 (en nombre moyen de jours)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Terre	39,1	39,1	39	39	37,9	38	41	40	43,7	43,9
Marine	40,5 35 ⁽¹⁾	39,9 39,9 ⁽¹⁾	39,7 38 ⁽¹⁾	40,3 39,5 ⁽¹⁾	40 40 ⁽¹⁾	39 37 ⁽¹⁾	38,5	38	40	39
Air	n.d.	n.d.	40	40	40,8	41	41,5	41,2	41,1	40,9
Gendarmerie ⁽²⁾	n.d.	39	41	43	42,5	42,5	41,2	41,7	42,8	39,9
SSA	34	37	42	35,9	35,3	34,2	35,2	39,5	44,7	44,0
SEA	43,7	45	45	45	38	36	41	36	37	36
DGA ⁽³⁾	39	39	38	38	38	39,7	38,9	38,7	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) Ensemble des gendarmes. (3) Estimation sur un échantillon.

En sus des droits annuels, les militaires peuvent bénéficier de trois jours de permissions complémentaires planifiées par le commandement (PCP). Aucun suivi généralisé ne permet d'évaluer la façon dont les militaires en bénéficient.

Les permissions complémentaires planifiées⁵⁵

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 personnel⁵⁶.

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 travaux⁵⁷, 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, en les distinguant 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.

Tableau 37 - Taux d'absence du service, par force armée et formations rattachées, de 2015 à 2019

	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 %
2019	2,5 %	2,4 %	2,1 %	2,5 %	5,6 %	n.c.	0,1 %

Sources : réponses des forces armées et formations rattachées 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 SEA.

4.3 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS 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 services 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.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.

⁵⁷ DGAFP, *Faits et chiffres 2019*, p. 566.

En 2019, la durée annuelle du travail⁵⁸ et la durée habituelle hebdomadaire⁵⁹ de travail de l'ensemble des salariés à temps plein s'établissent respectivement à 1 680 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 38 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2010 et 2019 (en heures)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Durée annuelle effective	1 680	1 683	1 681	1 664	1 664	1 652	1 692	1 690	1 679	1 680
Durée habituelle hebdomadaire	39,4	39,5	39,4	39,2	39,1	39,0	39,1	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.

Une comparaison globale et directe de ces durées moyennes de travail avec la durée moyenne du temps de services des militaires est, par principe, extrêmement fragile du fait des particularités soulignées *supra*.

Toutefois, lorsque le temps de services sera évalué plus rigoureusement, il sera possible de se livrer à des comparaisons comme peut le pratiquer par exemple le Royaume-Uni (rapport de l'AFPRB).

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 39 - 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
2019	5,1 %	18,7

Source : baromètre de l'absentéisme Ayming.

Champ : secteur privé, réalisé à partir d'un échantillon représentatif de 45 403 entreprises employant 1,9 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 2019, 4,0 % 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.

⁵⁸ Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (source Insee).

⁵⁹ 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).

Tableau 40 - Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé (en %)

	Fonctions publiques				Secteur privé
	FPE	FPT	FPH	Ensemble	
2015	3,1	4,6	4,6	3,9	3,7
2016	3,0	5,1	4,7	4,0	3,8
2017	2,9	4,7	4,7	3,9	3,8
2018	2,7	4,6	5,1	3,9	3,9
2019	2,9	5,1	4,5	4,0	3,8

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP, faits et chiffres, figure 8.4-1

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Calcul : sont prises en comptes ici les absences pour maladie (y. c. garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2019, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du Bureau international du travail, 4,0 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

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

En 2018, les agents de la fonction publique, hors enseignants, déclarent avoir pris, en moyenne, 37 jours ouvrés de congés (RTT compris) correspondant à 7,3 semaines de congés (RTT compris). Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, les salariés prennent en moyenne 31 jours de congés payés soit 6,3 semaines⁶⁰.

⁶⁰ DGAFP, *Faits et chiffres 2019*, figure 8.3-1, p. 575.

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette partie aborde les différentes étapes de la vie du militaire : son recrutement, son évolution de carrière (promotion, statut, avancement, mobilité), son départ du service actif, ainsi que les instances de concertation et les risques psychosociaux.

Il convient de préciser, afin d'éviter toute incompréhension, que tout militaire est recruté au sein de la société civile, selon différentes voies (concours, sélection, titre...) ; ce type de recrutement est traditionnellement appelé recrutement externe.

En cours de carrière, le militaire peut bénéficier d'une promotion interne par changement de catégorie hiérarchique (par exemple de sous-officier à officier), par concours ou au choix. Ce mode de promotion est souvent appelé recrutement interne. Le HCECM a cependant préféré maintenir l'appellation de promotion interne.

1. RECRUTEMENT EXTERNE

1.1 GÉNÉRALITÉS

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

Avertissement

Les données publiées dans la présente édition ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

En effet, pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, la notion de « recruté » a été harmonisée entre les forces armées.

Les séries de données concernant la gendarmerie ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

Définitions

La **sélectivité aux concours** est le rapport entre le nombre de candidats qui se sont présentés à l'une des épreuves du concours et le nombre d'admis sur la liste principale⁶¹.

La **sélectivité aux sélections** est le rapport entre le nombre de candidatures étudiées en commission de sélection⁶² et le nombre de recrutés, durant une année considérée⁶³.

Le nombre de **recrutés** correspond au nombre de lauréats qui ont intégré les forces.

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.

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

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

⁶³ 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.

1.2 VOLUMES DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

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.

Après avoir atteint en 2016 le niveau le plus élevé de ces quinze dernières années avec près de 34 000 militaires recrutés, le volume de recrutement dans les forces armées et formations rattachées revient, en 2019, à un niveau global comparable à celui de l'année 2017, avec le recrutement de 30 492 militaires (+ 6,2 % par rapport à 2018), dont 6 364 femmes⁶⁴.

L'armée de terre concentre près de la moitié des recrutements, et plus de la moitié des militaires recrutés dans les forces armées et formations rattachées sont des militaires du rang.

Par rapport à 2018, le nombre de militaires recrutés a augmenté de 6,2 %, avec une progression de 4,2 % dans la gendarmerie et de 7,4 % dans les armées. Les évolutions sont différenciées selon la force armée, de + 6 % pour l'armée de terre à + 11,5 % pour l'armée de l'air⁶⁵, et selon la catégorie hiérarchique, de - 1,2 % pour les volontaires à + 10,3 % pour les militaires du rang⁶⁶.

Tableau 41 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2019 (en effectifs physiques⁶⁷)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total/force armée
Armée de terre	446	1 467	11 783	1 087	14 783 48,5 %
Marine	150	987	2 159	186	3 482 11,4 %
Armée de l'air	351	1 518	1 508	267	3 644 12,0 %
Gendarmerie	91	2 245	(2)	5 455	7 791 25,6 %
Autres ⁽¹⁾	374	234	139	45	792 2,6 %
Total/catégorie	1 412 4,6 %	6 451 21,2 %	15 589 51,1 %	7 040 23,1 %	30 492 100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>					
2018	1 402	6 067	14 127	7 122	28 718
2017	1 367	5 964	15 475	7 888	30 694
2016	1 203	6 051	17 323	9 422	33 999
2015	1 064	4 514	13 600	6 503	25 681
2014	776	3 810	8 997	7 040	20 623

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie.

Pour l'armée de l'air, y compris SIAé à compter de 2017.

(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 ».

Nota : cf. courbe en annexe 4.

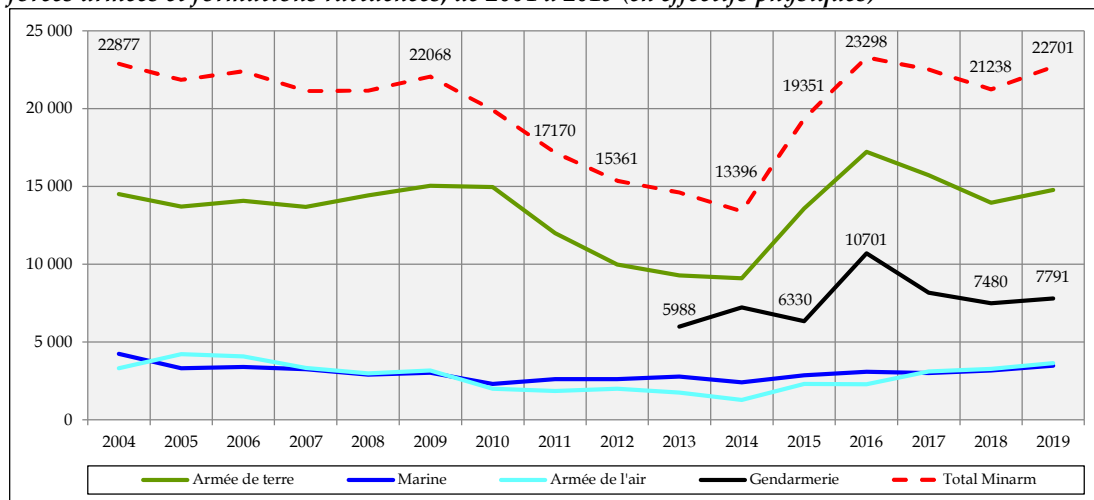
⁶⁴ Dont 2 463 femmes dans la gendarmerie.

⁶⁵ Augmentation de 9,3 % pour la marine.

⁶⁶ Hausse de 0,7 % pour les officiers et de 6,3 % pour les sous-officiers.

⁶⁷ 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 17 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2004 à 2019 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité (à compter de 2013).

Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie. Pour l'armée de l'air : y compris SIAé à compter de 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre).

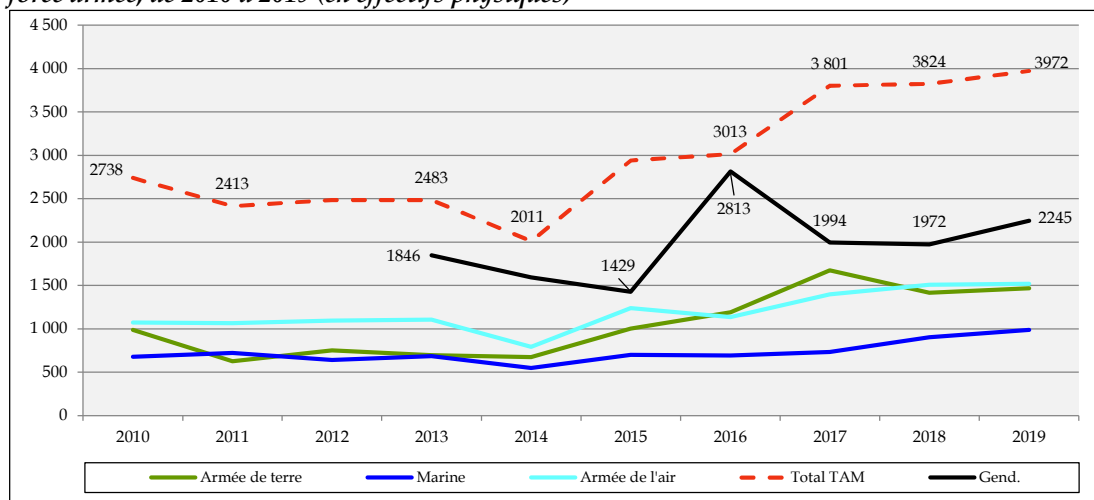
MINARM : ministère des armées. Autres (SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM) sont inclus dans le total MINARM.

Après une augmentation marquante dans la gendarmerie en 2016 (2813 recrues, + 97 % par rapport à 2015), le nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile reste soutenu depuis 2017 pour atteindre 2 245 recrues en 2019 (+ 13,8 %/2018).

Si entre 2013 et 2017, globalement 3,5 % des sous-officiers de la gendarmerie recrutés étaient destinés à servir dans le corps de soutien technique et administratif (CSTAGN), ils représentent 13 % de ce recrutement en 2018 et 12,7 % en 2019 (1 960 SOG et 285 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 demeure depuis 2017 à un très haut niveau, avec 3 972 recrues en 2019 (+ 3,9 % par rapport à 2018). Les recrutements ont progressé de 9,5 % dans la marine et 3,6 % dans l'armée de terre, tout en restant plutôt stables dans l'armée de l'air (+ 0,7 %).

Graphique 18 - Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2010 à 2019 (en effectifs physiques)



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

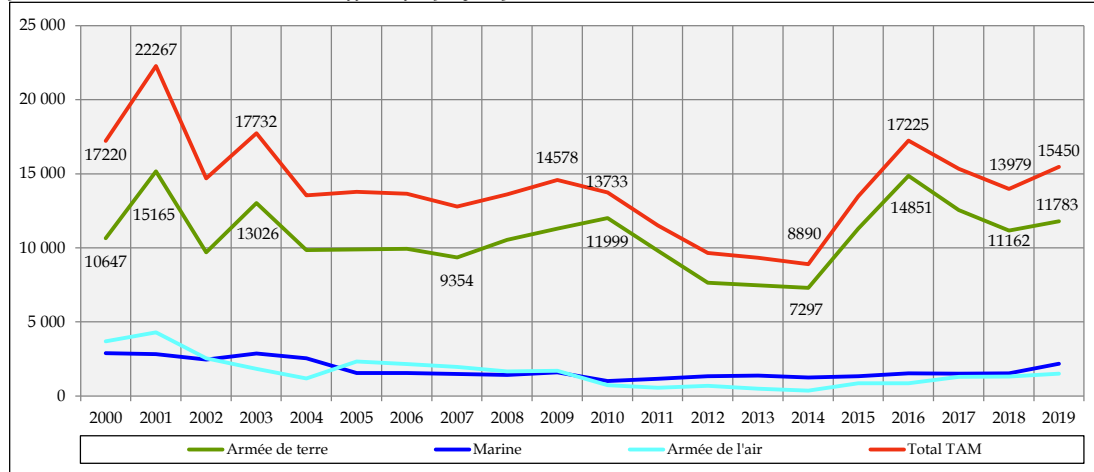
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Pour l'armée de l'air, y compris SIAé à compter de 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre).

TAM : terre, air et marine.

Alors que le recrutement de militaires du rang s'est accru de 94 % entre 2014 et 2016, puis a reculé de 19 % entre 2016 et 2018 (13 979 recrues), il revient en 2019 à un volume comparable à celui de l'année 2017, avec 15 450 recrues.

La hausse générale de 11 % du volume de recrutés par rapport à 2018 résulte d'une hausse de 42 % dans la marine (+ 638 recrues), 16 % dans l'armée de l'air (+ 212 recrues) et 6 % dans l'armée de terre (+ 621 recrues), armée qui à elle-seule concentre plus de 76 % des recrutements.

Graphique 19 - Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2000 à 2019 (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 depuis 2017.

TAM : terre, air et marine.

Les besoins de recrutement sont en particulier accentués par les dénonciations de contrat pendant la période probatoire, d'une durée minimale de six mois. Le taux de dénonciation est important pour les militaires du rang de l'armée de terre (cf. § 7.1.1.2, page 84).

1.3 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 12,5 % en 2019, avec 59 689 postulants contre 68 229 en 2018.

En isolant le recrutement de sous-officiers de gendarmerie (SOG), le nombre de candidats a progressé de 2,7 % par rapport à l'année 2018.

Tableau 42 – Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Officiers (grandes écoles)	4 516	4 319	4 569	5 228	5 928	4 858	5 472	5 177	5 425	5 496
dont :										
- ESM de Saint-Cyr	1 386	1 356	1 707	1 572	1 766	1 663	1 647	1 579	1 802	1 706
- École navale	1 164	1 000	1 057	1 123	1 163	1 014	1 026	1 048	1 085	1 086
- École de l'air	1 275	1 398	1 403	1 988	2 541	1 767	2 393	2 178	2 162	2 344
- EOGN ⁽¹⁾	691	565	402	545	458	414	406	372	376	360
Officiers sous contrat⁽²⁾	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 769	2 640	2 229	2 713	2 060	2 253
Sous-officiers (des armées)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7 154	8 874	6 749	8 296	6 589	7 099
Sous-officiers (de la gendarmerie) ⁽³⁾	18 674	13 984	9 722	16 452	17 053	14 784	19 623	17 914	18 531	8 689
Militaires du rang	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	13 696	18 149	22 063	19 892	16 976	18 294
Volontaires (de la gendarmerie)	15 304	23 922	22 975	21 924	21 305	22 279	23 007	20 812	18 648	17 858
Total	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	66 905	71 584	79 143	74 804	68 229	59 689

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) 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^e concours).

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

(2) Marine : uniquement les officiers sous contrat « opérations » (OSC OPS). 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. Un seul concours de recrutement au titre de l'année 2019 (au lieu de 2).

Après une baisse de 24,1 % en 2018, le volume de postulants aux emplois d'officier sous contrat progresse en 2019 de 9,4 %⁶⁸.

Le nombre de candidats aux emplois de sous-officier dans les armées augmente de 7,7 % en 2019 alors que celui dans la gendarmerie recule de 53,1 %.

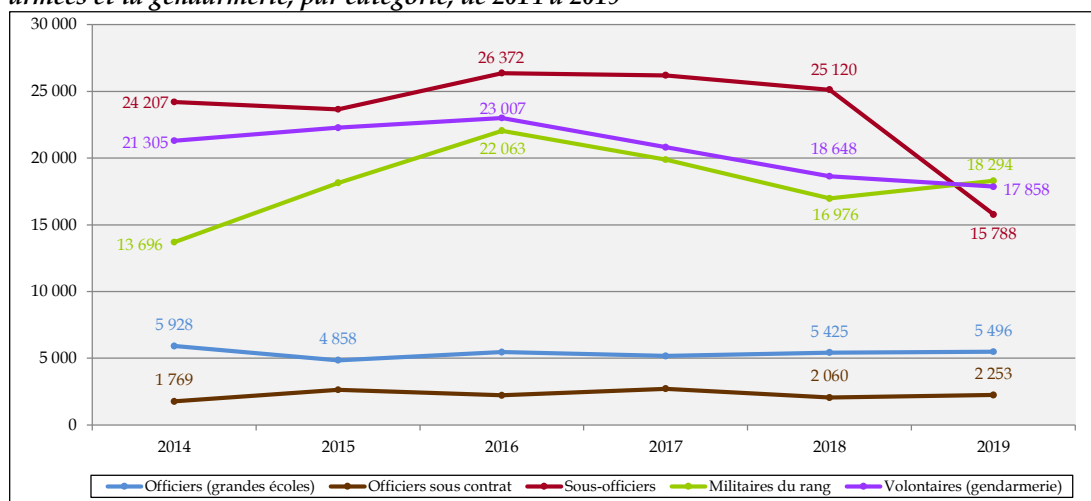
Ce repli occulte des réalités différentes avec une hausse de plus de 6 % pour le corps du soutien technique et administratif et une baisse de plus de 59 % pour celui des sous-officiers de gendarmerie, sachant qu'une seule session de recrutement pour ce corps a été ouverte au titre de l'année 2019 au lieu des deux traditionnellement organisées annuellement.

Après un afflux de candidats aux emplois de militaire du rang dans les armées en 2016, dans le contexte post-attentats de 2015, le nombre de postulants en 2019 (18 294 candidats) revient au niveau de celui de l'année 2015 (18 149 candidats). En 2019, il affiche une progression de 7,8 % par rapport à 2018.

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 depuis 2017 (20 812 candidats) pour atteindre 17 858 postulants en 2019 (-4,2 % par rapport à 2018).

⁶⁸ Ce taux est porté à 70 % par les recrutements dans les armées (+137 candidats) et à 30 % par ceux dans la gendarmerie (+56 candidats). Depuis 2017, la gendarmerie a réactivé le recrutement externe d'officier sous contrat d'encadrement dans le corps des officiers de gendarmerie.

Graphique 20 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2014 à 2019



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) 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^e concours).

Marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. 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). Gendarmerie : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours. Un seul concours de recrutement au titre de l'année 2019 (au lieu de 2).

1.4 SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE

La sélectivité permet d'évaluer 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 sélection (dossier et épreuves).

Hormis pour le recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie dont les modalités ont évolué au titre de l'année 2019 (un seul concours SOG1), on observe en 2019 une stabilisation des sélectivités, après l'érosion constatée les années précédentes.

Tableau 43 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2010 à 2019

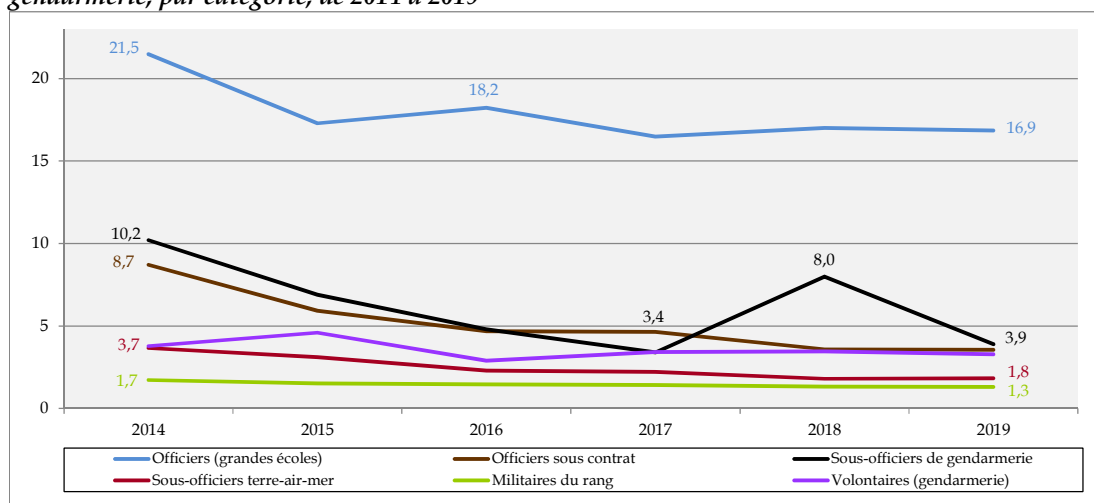
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Officiers (grandes écoles)	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9
Officiers sous contrat	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6	3,5
Sous-officiers des armées	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8
Sous-officiers de gendarmerie	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9
Militaires du rang	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3
Volontaires (gendarmerie)	2,8	3,2	4,3	5,4	3,8	4,6	2,9	3,4	3,5	3,3

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) 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^e concours).

Marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. 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). Gendarmerie : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours. Un seul concours de recrutement au titre de l'année 2019 (au lieu de 2).

Nota : données complémentaires en annexe 4.

Graphique 21 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2014 à 2019



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) 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^e concours). Marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. 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). Gendarmerie : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie sont recrutés sur concours. Un seul concours de recrutement au titre de l'année 2019 (au lieu de 2).

1.4.1 Sélectivité du recrutement d'officiers

Globalement, la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers des armées et de la gendarmerie est stable en 2019 avec une valeur de 16,9⁶⁹ (17 en 2018).

Toute comparaison de sélectivité entre grandes écoles doit être faite avec prudence, en raison de la différence de modalités d'inscription aux concours de recrutement.

En effet, les concours scientifiques⁷⁰ de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr et de l'École de l'air sont regroupés au sein de la banque d'épreuves du « concours commun des instituts nationaux polytechniques » (CCINP) et ceux de l'École navale au sein de la banque d'épreuves du concours « Centrale-Supélec »⁷¹, contrairement au concours d'entrée à l'École des officiers de gendarmerie. Dans ces conditions, toute comparaison de sélectivité entre grandes écoles n'a pas de signification mais l'évolution de la sélectivité par école peut témoigner de l'évolution dans le temps de l'intérêt des étudiants pour une candidature à ces voies de recrutement et donc à ces carrières.

Tableau 44 - Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ESM de Saint-Cyr	9,8	9,8	12,4	10,5	14,1	13,3	11,8	10,7	11,9	11,2
École navale	16,4	15,2	16,3	17,5	19,1	14,9	14,7	14,2	14,1	13,7
École de l'air	20,2	20,9	20,0	29,7	41,0	28,0	35,2	31,6	31,8	32,6
EOGN(*)	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité. Champ : recrutements externes, hors admissions 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.

⁶⁹ 16,9 candidats ont composé pour 1 admis en liste principale.

⁷⁰ Les concours scientifiques regroupent les filières mathématiques-physique (MP), physique-chimie (PC) et physique-sciences de l'ingénieur (PSI).

⁷¹ Le concours littéraire et le concours en sciences économiques et sociales d'admission à l'ESM de Saint-Cyr sont respectivement rattachés à la banque d'épreuves littéraires (BEL) et à la banque commune d'épreuves (BCE). Le concours de la filière physique-technologie (PT) d'admission à l'École de l'air est rattaché à la banque d'épreuves physique et technologie. L'organisation du concours licence option « sciences politiques » s'appuie sur celle de l'institut d'études politiques (IEP) d'Aix-en-Provence.

En moyenne, 81 % des candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM de Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air en 2019 avaient formulé ce choix en premier vœu d'école, 96 % dans leurs trois premiers vœux (+ 8 points/2018). 57 % des candidats recrutés sont issus des lycées militaires (+ 2 points/2018).

1.4.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers

L'érosion constatée depuis 2014 de la sélectivité du recrutement par voie externe de sous-officiers dans les trois armées (passage de 3,7⁷² en 2014 à 1,8 en 2018) se stabilise en 2019 (taux de 1,8). Globalement, les armées recrutent deux fois plus de sous-officiers en 2019 qu'en 2014 pour un nombre équivalent de candidats.

Après avoir connu une forte progression en 2018 du fait de la réduction de plus de la moitié du nombre d'admis en liste principale pour un nombre équivalent de candidats qui ont composé, la sélectivité du concours de sous-officier de gendarmerie (SOG 1) en 2019 (3,9) recule de 4,1 points. L'année 2019 a connu une double dynamique : l'organisation d'un seul concours et une évolution dissymétrique du nombre de candidats qui ont composé (- 59,2 %/2018) et du nombre d'admis en liste principale (- 16,2 %/2018).

1.4.3 Sélectivité du recrutement de militaires du rang

À l'instar du recrutement des sous-officiers dans les armées, l'effritement continu de la sélectivité du recrutement des militaires du rang, depuis 2014, se stabilise en 2019 (1,3 en 2018 et 2019), avec toutefois une amélioration de 0,2 point dans l'armée de l'air et un recul de 0,3 point dans la marine.

Entre 2014 et 2019, l'augmentation du nombre de postulants au recrutement (+ 33 %) est moins importante que la hausse du volume de recrutés (+ 75 %).

1.5 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 doit prendre en compte les éléments suivants :

- l'engagement militaire ou dans un corps civil de la fonction publique peut être l'expression d'une vocation. 70 % des militaires déclarent qu'ils avaient, au moment de s'engager, une idée précise de la force armée dans laquelle ils souhaitaient servir ou du métier qu'ils souhaitaient exercer⁷³ ;
- 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 ⁷⁴ ».

⁷² Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.

⁷³ 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.

⁷⁴ Cf. HCECM, 13^e rapport thématique « La mort, la blessure, la maladie », juillet 2019, page 50.

Tableau 45 - 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 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Officiers (grandes écoles)	14,6	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9
Officiers sous contrat	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6	3,5
Fonctionnaires cat. A (hors enseignants)	19,6	21,3	23,1	23,4	21,6	23,6	20,0	10,0*	9,2	n.d.
Sous-officiers	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6,5	4,6	3,7	2,9	4,1	2,5
Fonctionnaires cat. B	25,5	21,9	15,7	20,0	14,6	14,6	10,7	11,1*	8,9	n.d.
Militaires du rang	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3
Fonctionnaires cat. C	13,6	17,0	20,7	22,3	15,5	14,6	13,2	9,4*	9,2	n.d.

Sources : *militaires* : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité ; *fonction publique de l'État* : DGAFP, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi), Gestion des Recrutements et Concours (GRECO) Report, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : *militaires* : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement OSC OPS ; *fonction publique de l'État* : fonctionnaires civils, hors enseignants (de l'éducation nationale jusqu'en 2016⁷⁵ ; de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche à compter de 2017), tous ministères, tous concours externes.

Nota : données complémentaires en annexe 4.

(*) Donnée révisée par la DGAFP, différente de celle publiée dans l'édition 2019 de la RACM.

2. PROMOTION INTERNE

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

Avertissement

Les données publiées dans la présente édition ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

Pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, les champs ont été harmonisés entre les forces armées.

Les séries de données concernant la gendarmerie ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

Le suivi de l'évolution de la promotion interne par changement de catégorie hiérarchique permet d'évaluer les opportunités d'ascension sociale au sein des forces armées et formations rattachées⁷⁶.

En 2019, l'armée de terre et la gendarmerie concentrent à elles-seules, et à part quasi-équivalente (respectivement 38,6 % et 35,8 %), 3/4 des mobilités catégorielles dans les forces armées et formations rattachées. De la même façon, la promotion dans la catégorie des sous-officiers représente près des 3/4 des changements de catégorie (71,5 %).

En 2019, 6 830 militaires ont bénéficié d'une promotion de catégorie (+ 2,8 % par rapport à 2018, + 15,9 % / 2015). L'évolution est positive pour toutes les catégories, et plus particulièrement pour les militaires du rang (+ 16,7 %). La hausse globale de 1,9 % du nombre de militaires ayant intégré le corps des officiers masque une augmentation de 29,2 % dans la gendarmerie et un recul de 11,4 % dans les armées.

⁷⁵ Avant 2017, les recrutements des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n'entraient pas dans le champ des statistiques.

⁷⁶ Les changements de catégorie lors d'un changement de force armée sont exclus du champ.

Le nombre de changements de catégorie en 2019 a progressé de 3,1 % dans la gendarmerie et de 2,9 % dans les armées (+ 7,6 % dans l'armée de terre, - 1,1 % dans la marine et - 10,3 % dans l'armée de l'air).

Tableau 46 - Nombre de militaires ayant connu un changement de catégorie en 2019, dans les forces armées et formations rattachées (en effectifs physiques⁷⁷)

	Passage dans la catégorie			
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang (engagés)	Total/force armée
Armée de terre	335	1 732	571	2 638 38,6 %
Marine	94	827	407	1 328 19,4 %
Armée de l'air	90	254	57	401 5,9 %
Gendarmerie	381	2 065	(2)	2 446 35,8 %
Autres ⁽¹⁾	10	7	0	17 0,2 %
Total/catégorie	910 13,3 %	4 885 71,5 %	1 035 15,2 %	6 830 100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>				
2018	893	4 864	887	6 644
2017	786	4 964	702	6 452
2016	742	6 845	832	8 419
2015	659	4 464	770	5 893
2014	673	3 893	847	5 413

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2019, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie, hormis lors d'un changement de force armée.

Pour la gendarmerie : hors changement de catégorie de volontaire à officier jusqu'en 2017 ; uniquement avec changement de catégorie de volontaire de la classe préparatoire intégrée (CPIGN) à officier à compter de 2018.

(1) Service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA) et affaires pénales militaires (APM).

Pas de changement de catégorie dans les corps militaires de la direction générale de l'armement (DGA), du service du commissariat des armées (SCA), 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.

2.1 CATÉGORIE OFFICIERS

Dans les armées, l'augmentation du flux total d'entrée dans les corps d'officiers en 2015 (+ 26,5 % par rapport à 2014) s'est accompagnée d'une détérioration du taux de changement de catégorie, ce dernier passant de 43 % à 30,9 % entre 2014 et 2015. Il est de 35,4 % en 2019, soit - 3,5 points par rapport à 2018.

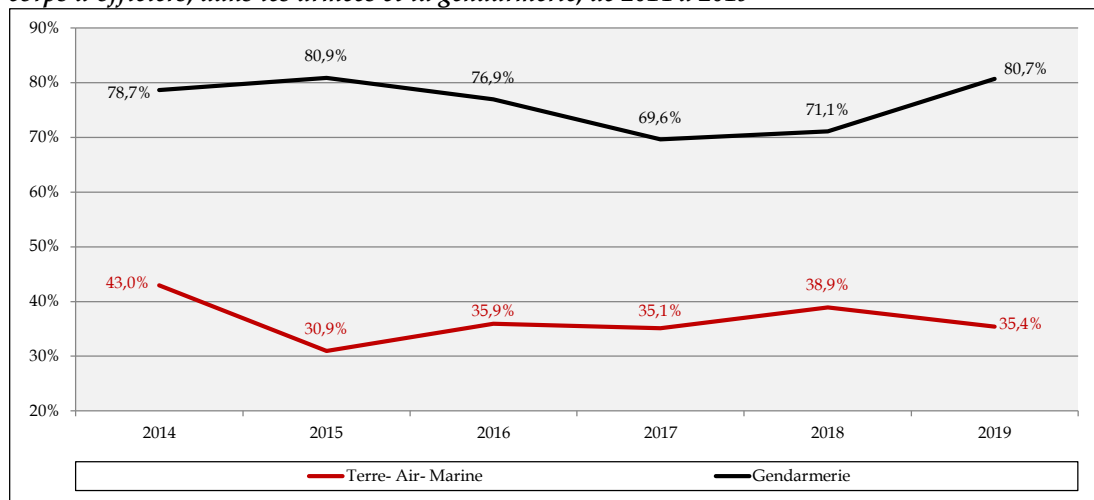
Toutefois, en comparant les années 2017 et 2019, pour lesquelles les flux totaux d'entrée dans les corps d'officiers sont comparables (1 446 en 2017, 1 466 en 2019), on observe que les taux de changement de catégorie sont du même ordre de grandeur (35,1 % en 2017 pour 35,4 % en 2019).

Par rapport à 2017, la part de promotion interne dans le flux d'entrée dans les corps a progressé en 2019 de 3,6 points dans l'armée de terre et de 2,5 points dans la marine alors qu'elle a reculé de 5,9 points dans l'armée de l'air qui connaît le taux le plus bas de promotion interne de ces vingt dernières années.

La gendarmerie connaît une part de promotion interne dans le flux total d'entrée dans les corps d'officiers plus marquée que dans les armées. En moyenne sur la période 2015-2019, 76 % du flux d'entrée sont issus des corps de sous-officiers et volontaires de la gendarmerie. Ils sont 80,7 % en 2019 (+ 9,6 points/2018).

⁷⁷ Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

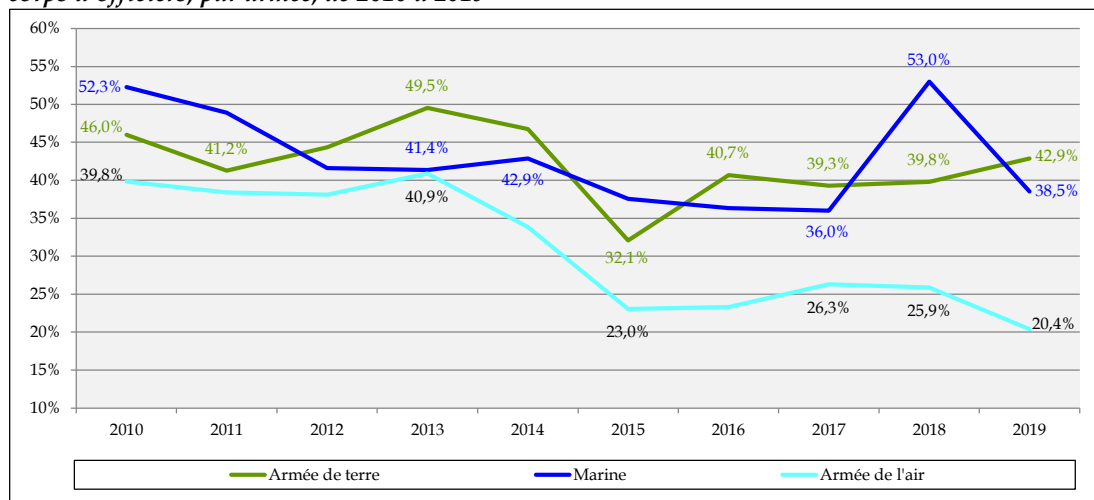
Graphique 22 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée⁷⁸ dans les corps d'officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2019



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

Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie (hors changement de catégorie de volontaire à officier jusqu'en 2017 ; uniquement avec changement de catégorie de volontaire de la classe préparatoire intégrée (CPIGN) à officier à compter de 2018).

Graphique 23 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée⁷⁸ dans les corps d'officiers, par armée, de 2010 à 2019



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

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

2.2 CATÉGORIE SOUS-OFFICIERS

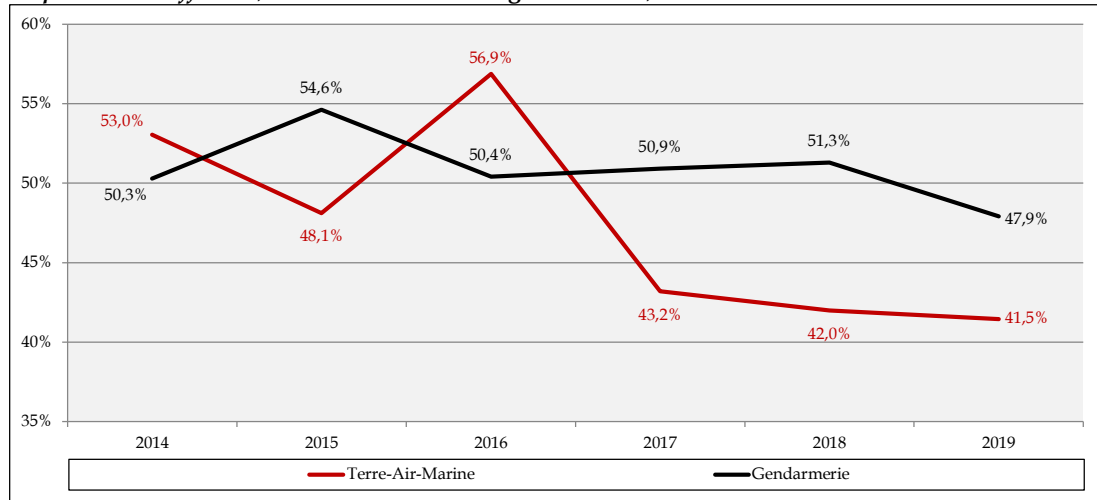
Dans les armées, l'augmentation du flux total d'entrée dans les corps de sous-officiers en 2016 (+ 23,3 %/2015) avait profité à la promotion interne avec un taux de changement de catégorie de 56,9 % (+ 8,8 points par rapport à 2015).

Depuis, ce taux baisse. Il est de 41,5 % en 2019, reculant de 0,5 point par rapport à 2018 pour atteindre la proportion la plus basse des dix dernières années.

47,9 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers de la gendarmerie (SOG + CSTAGN) sont issus du corps des volontaires de la gendarmerie, soit 3,4 points en-dessous du taux de 2018 alors que le flux total d'entrée en 2019 a progressé de plus de 6 % par rapport à 2018.

⁷⁸ Flux (total) d'entrée dans une catégorie/dans les corps = nombre de militaires recrutés en externe dans la catégorie/dans les corps + nombre de militaires ayant accédé à la catégorie/aux corps par promotion interne.

Graphique 24 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée⁷⁸ dans les corps de sous-officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2019



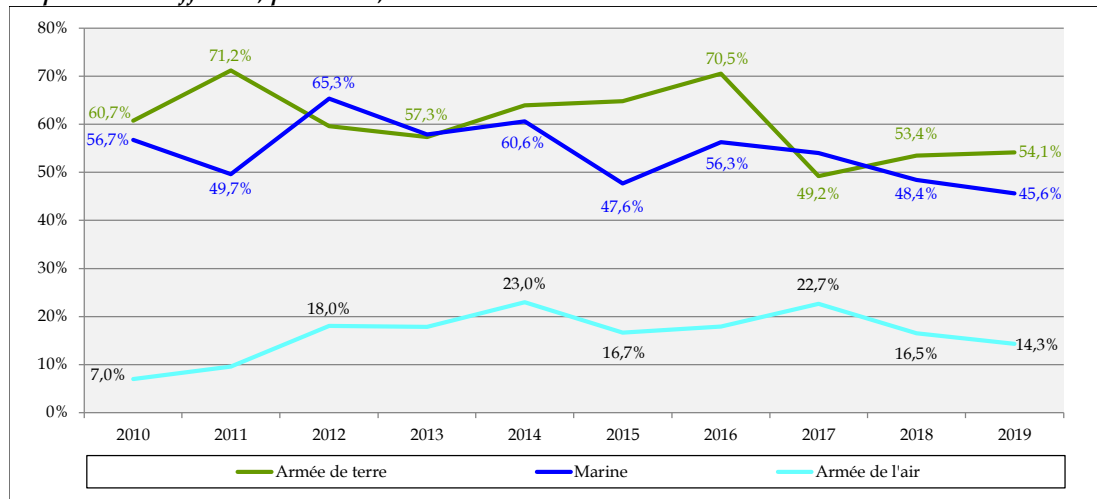
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

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

Les parts de promotions internes par changement de catégorie sont plus marquées dans l'armée de terre et la marine que dans l'armée de l'air. En moyenne sur les dix dernières années, le taux atteint plus de 60 % dans l'armée de terre et plus de 54 % dans la marine alors qu'il approche les 17 % dans l'armée de l'air.

En 2019, le pourcentage de militaires ayant accédé à la catégorie des sous-officiers par promotion interne a repris 0,7 point (54,1 %) dans l'armée de terre alors qu'il a reculé de 2,8 points (45,6 %) dans la marine et de 2,2 points (14,3 %) dans l'armée de l'air.

Graphique 25 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée⁷⁸ dans les corps de sous-officiers, par armée, de 2010 à 2019



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

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

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 que représente le changement de catégorie dans le flux total d'entrée dans les corps d'officiers et de sous-officiers ainsi que dans les corps des catégories A et B de la fonction publique civile de l'État.

En 2018, la proportion de mobilité catégorielle est globalement de 41,4 % pour les officiers et sous-officiers des armées (- 0,4 point par rapport à 2017) et de 24,6 % pour les catégories A et B de la fonction publique civile de l'État (+ 1,7 point par rapport à 2017).

Il existe donc un écart significatif entre la fonction militaire et dans la fonction publique civile de l'État.

Tableau 47 - Évolution de la part de mobilité catégorielle dans le flux total d'entrée dans la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État

	2014	2015	2016	2017	2018 ^(*)
Fonction militaire (hors gendarmerie)	51,4 %	45,4 %	53,7 %	41,8 %	41,4 %
Fonction publique civile de l'État	18,4 %	23,3 %	25,3 %	22,9 %	24,6 %

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; DGAFP, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi).

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^e concours, recrutement et promotion internes des fonctionnaires = concours internes + examens professionnels avec changement de corps. En 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs⁷⁹.

Nota : les données concernant la fonction publique ne sont pas comparables à celles publiées dans les éditions précédentes en raison d'un changement de champ (hors concours réservés).

3. RENOUELEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION

La fidélisation de la ressource humaine est l'un des objectifs majeurs poursuivis par les forces armées. Le Haut Comité a consacré une partie de son 11^e rapport⁸⁰ à cette thématique.

Il s'agit de fidéliser suffisamment longtemps les militaires formés pour tirer tous les bénéfices des expériences acquises et des investissements consentis, en particulier en matière de formation, 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 2019, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 3 ans 9 mois dans l'armée de terre, 4 ans 1 mois dans l'armée de l'air et 4 ans 4 mois dans la marine.

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 mais également au recours plus large au contrat de volontaire de l'armée de terre (VDAT) d'une durée d'une année renouvelable quatre fois.

Tableau 48 - Évolution de la durée moyenne effective du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2012 à 2019

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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	3 ans 9 mois

Source : DRH-AT.

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

⁷⁹ Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁸⁰ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pages 63 et suivantes.

Au sein de l'armée de terre et à partir de 2019, les primo-contrats proposés aux engagés volontaires sont d'une durée de 3 ans, 5 ans, 8 ans ou 10 ans⁸¹ en fonction des impératifs de gestion, des qualités du candidat et de ses souhaits (1 an pour un volontaire de l'armée de terre, VDAT). L'équilibre du modèle des ressources humaines de l'armée de terre repose toutefois sur une durée moyenne de services de 8 ans soit, majoritairement, une fidélisation des recrues au-delà du premier contrat.

Dans l'armée de terre, 71 % des contrats initiaux sont renouvelés contre près de 80 % dans la marine et 53 % dans l'armée de l'air. Ces moyennes cachent de grandes disparités selon les spécialités concernées.

Tableau 49 – Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie de 2017 à 2019

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
2019				
Premier contrat	71 %	79,3 %	52,8 %	35,7 %
Contrats ultérieurs(*)	66 %	80,3 %	57,6 %	
2018				
Premier contrat	68,0 %	92,6 %	54,3 %	43,0 %
Contrats ultérieurs(*)	73,0 %	73,0 %	76,9 %	
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.

(*) Contrats au-delà du premier contrat.

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

Tableau 50 – Évolution de l'âge moyen de l'accès au statut de sous-officier de carrière

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Terre	33,6 ans	33,3 ans	33,3 ans	34,6 ans	34,3 ans	33,8 ans	34,1 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	34,6 ans
Air	31 ans	30,9 ans	31,3 ans	30,9 ans	30,2 ans	30,8 ans	31 ans
Gendarmerie	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	26,3 ans/ 31,3 ans
SSA	35 ans	34 ans	35 ans	36 ans	36 ans	33 ans	36 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 services des militaires sous contrat ayant quitté en 2019 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 parcours ou carrières relativement longs.

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

⁸¹ Contrats de 8 ou 10 ans proposés depuis 2011, contrats de 2 ans proposés entre 2015 et 2018.

Tableau 51 – Durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2018 et 2019 (en années)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie		SSA	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Officiers	10,3	12,4	12,6	15,6	13,4	15,2	3,9	5,2	6,1	6,7
Sous-officiers(*)	13,4	13,6	11,1	8,6	7,8	8,2	8,5	8,5	5,2	4,6
Militaires du rang, volontaires de la gendarmerie	5,1	5,4	3,3	3,6	11,1	10,9	1,8	2,1	2,6	1,5

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

(*) Pour la gendarmerie, uniquement le corps de soutien technique et administratif.

4. 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 en fonction des règles respectives d'avancement 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.

Tableau 52 – Ratio promus-promouvables en 2018 et 2019 (en %)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Colonel ou capitaine de vaisseau	6,2	6,4	9,0	10,9	5,9	6,5	15,2	17,2
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	18,3	19,9	16,1	19,1	16,9	20,5	17,4	19,7
Commandant ou capitaine de corvette	26,6	30,1	23,2	15,4	8,5	10,1	16,8	19,3
Adjudant-chef ou maître principal	13,7	22,7	10,7	11,7	23,3	27,6	12,2	12,9
Adjudant ou premier maître	21,5	31,5	23,1	26,9	61,8	32,9	17,5	27,2
Sergent-chef ou maître ou maréchal des logis-chef	12,4	31,1	18,4	15,1	53,5	34,8	22,6	28,4

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

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

Lecture : en 2019, dans l'armée de terre 30,1 % des militaires proposés au grade de commandant ont été promus.

Tableau 53 – Ancienneté moyenne dans le grade précédent au moment de la promotion, en 2019

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	5 ans 7 mois	6 ans 8 mois	5 ans 10 mois	6 ans 4 mois
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	5 ans 9 mois	5 ans 8 mois	5 ans 8 mois	6 ans 3 mois
Commandant ou capitaine de corvette	7 ans 11 mois	7 ans 7 mois	7 ans 8 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 ^{re} classe	1 an	1 an	1 an	1 an
Major	5 ans 7 mois	3 ans 8 mois	7 ans	6 ans 3 mois
Adjudant-chef ou maître principal	6 ans 9 mois	7 ans 6 mois	6 ans 2 mois	6 ans 11 mois
Adjudant ou premier maître	6 ans 1 mois	4 ans 11 mois	5 ans 10 mois	5 ans
Sergent-chef ou maître ou maréchal des logis-chef	5 ans 5 mois	6 ans 7 mois	6 ans 3 mois	13 ans 10 mois(*)
Sergent, second maître	n.c.	1 an 3 mois	n.c.	
Caporal-chef ou quartier-maître de 1 ^{re} classe	2 ans 6 mois	1 an 2 mois	2 ans 8 mois	
Caporal ou quartier-maître de 2 ^e classe	2 ans 11 mois	1 an 8 mois	2 ans	

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.

(*) 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 2019, dans l'armée de terre, la promotion au grade de commandant dans le corps des officiers des armes se fait en moyenne après 7 ans et 11 mois de grade de capitaine.

5. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

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

Cette réalité a été rappelée plus récemment dans les 11^e et 12^e rapports thématiques⁸² du Haut Comité ; elle est présentée, dans les développements qui suivent, au travers d'indicateurs et d'éléments de comparaison.

Mobilité des militaires

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

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

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

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

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

5.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

5.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence (ACR), définie par l'article 1^{er} du décret du 30 avril 2007⁸³ : « 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.

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

⁸³ 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.

La fréquence des mutations s’illustre par le taux de mobilité géographique⁸⁴. 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 déflations⁸⁵, 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 56) ;
- 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.

Entre 2015 et 2018, le taux de mobilité a baissé de 1,9 point passant de 13,1 % à 11,2 %. Il s’élève de 0,8 point en 2019 passant à 12 %. Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques.

Ainsi, en 2019, 20,5 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence contre 13,4 % des sous-officiers et 5 % des militaires du rang des armées.

Tableau 54 - Évolution, de 2010 à 2019, 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
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
2019	7 970	20,5	22 511	13,4	3 953	5,0	34 434	12,0

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; ministère de la défense/des armées, bilan social et ministère de l’intérieur/DGGN, bilan social 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 2019, 20,5 % 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 2019 ont connu, en moyenne, entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence en moins de 30 ans de carrière.

⁸⁴ « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 13,4 % en 2019 » signifie que 13,4 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2018.

⁸⁵ Cf. Partie 1, Répartition des effectifs, p. 21.

Tableau 55 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007 et 2019

		Terre		Marine ⁽²⁾		Air		Gendarmerie	
		2007	2019	2007	2019	2007	2019	2007	2019
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 services	30 ans	28,2 ans	28,3 ans	28,2 ans	26,3 ans	28 ans	30,3 ans	29,4 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	2,9 ans	2,4 ans	3 ans	4,6 ans	2,6 ans	5,7 ans	3,6 ans
Adjudant-chef / maître principal et major ⁽³⁾	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	5	5	5,9 / 4,8 ⁽³⁾	4,4	2,7	4	4	5
	Durée moyenne de services	26,0 ans	27,7 ans	29/25,8 ans ⁽³⁾	29,1 ans	28,5 ans	29 ans	29,9 ans	31,7 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	5,5 ans	4,7/5,2 ans ⁽³⁾	7,4 ans	10,2 ans	8,3 ans	7,2 ans	6,5 ans
Militaires du rang de plus de 11 ans de services	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	3	2	s.o.	0,7	1,1	1	s.o.	s.o.
	Durée moyenne de services	17,0 ans	16,5 ans	s.o.	11,8 ans	14 ans	17,1 ans	s.o.	s.o.
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,7 ans	8,2 ans	s.o.	4 ans	12,7 ans	8,7 ans	s.o.	s.o.

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

Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1^{er} 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 de services. (3) Major/maître principal.

s.o. : sans objet.

Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2019, 446 établissements⁸⁶ ont fait l'objet d'une restructuration (19 dissolutions, 192 créations ou densifications, 37 transferts et 198 réorganisés) contre 401 en 2018, 746 en 2017 et 4 016⁸⁷ 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, en 2019, 189 officiers, 1 062 sous-officiers et 101 militaires du rang ou volontaires de la gendarmerie.

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

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

Tableau 56 – 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	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 %
	2019	1,8 %	0,0 %	6,3 %
Sous-officiers ou officiers-mariniers	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 %
	2019	2,5 %	0,1 %	15,5 %
Militaires du rang	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 %
	2019	0,5 %	0,0 %	5,2 %

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 2019, 0,5 % des militaires du rang de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été à la suite d'une restructuration.

Commentaire : pour l'armée de l'air, les mutations avec ACR dans le cadre des restructurations en 2019 ont principalement concerné les unités du commandement des forces aériennes, du service du commissariat aux armées et de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information.

5.1.2 Comparaisons

En mettant en regard le taux de mobilité géographique des militaires avec le taux de mobilité des fonctionnaires civils de l'État⁸⁸, la singularité de la situation des militaires apparaît nettement.

Entre 2018, 6,9 % des agents de la fonction publique de l'État ont changé de zone d'emploi.

Le taux de mobilité est supérieur pour les militaires des trois armées sur la même période (18,4 %). Plus précisément, en 2018, 20,1 % des officiers, 11,8 % des sous-officiers et 5,4 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 6,9 % des agents de catégorie A, 7,0 % des agents de catégorie B et 7,6 % des agents de catégorie C.

⁸⁸ 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).

Tableau 57 – Évolution du taux de changement de zone d'emploi des agents civils de l'État

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Catégories										
A+	6,7 %	7,8 %	5,0 %	4,9 %	4,1 %	5,0 %	6,2 %	4,1 %	3,6 %	4,0 %
A	4,6 %	4,2 %	4,3 %	6,5 %	6,6 %	7,3 %	7,8 %	7,3 %	7,2 %	6,9 %
B	7,0 %	5,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %	6,6 %	7,0 %	7,7 %	7,8 %	7,0 %
C	5,2 %	5,0 %	4,4 %	6,4 %	6,1 %	5,7 %	6,3 %	7,1 %	6,5 %	7,6 %
Indéterminée	-	-	2,5 %	9,6 %	9,7 %	9,9 %	8,7 %	8,2 %	8,3 %	7,9 %
Ministères										
Aff. étrangères	13,9 %	16,6 %	9,9 %	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,2 %	4,9 %	3,4 %	5,9 %
Intérieur	7,6 %	4,9 %	5,1 %	5,3 %	6,0 %	6,8 %	8,0 %	10,1 %	9,2 %	8,1 %
Justice	11,5 %	11,9 %	10,5 %	10,7 %	10,2 %	10,7 %	11,6 %	14,1 %	13,8 %	13,3 %
Éducation nat.	3,5 %	3,3 %	3,3 %	6,1 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	6,6 %	6,6 %	6,7 %
<i>Ensemble</i>	5,2 %	4,6 %	4,6 %	6,4 %	6,4 %	6,8 %	7,3 %	7,2 %	7,0 %	6,9 %

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.*

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

Lecture : 6,9 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2017 et 2018, ont connu une mobilité géographique en 2018.

5.2 PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES

Avertissement

Les données publiées dans la présente revue annuelle ne sont pas comparables avec celles des éditions précédentes, en raison d'un changement de champ.

5.2.1 La politique d'optimisation de la mobilité du plan Famille

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires se compose d'un ensemble de réponses visibles et concrètes visant à mieux compenser les difficultés auxquelles le militaire et sa famille font face.

« La mobilité par ordre est une spécificité de l'état militaire qui est vécue également par sa famille. Les mesures qui s'y rapportent visent à donner une meilleure visibilité au militaire et à sa famille, à limiter la gêne occasionnée par les déménagements, et à faciliter la réinstallation de la cellule familiale dans sa nouvelle garnison. »⁸⁹

Ainsi l'optimisation de la mobilité engagée par les DRH des armées, directions et services devait se concrétiser par l'édition des ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour la quasi-totalité du personnel à compter du plan annuel de mutation 2018.

5.2.2 Préavis de mutation d'au moins 5 mois

Tableau 58 – Part d'ordres de mutation avec changement de résidence édités au moins 5 mois avant la date d'affectation, par armée et service

	Terre	Marine	Air	SSA	SCA	SEA	SID	Ensemble
2018	70 %	84 %	82 %	65 %	64 %	91 %	85 %	77 %
2019	80 %	92 %	84 %	69 %	68 %	93 %	84 %	82 %

Source : DRH-MD/Direction de projet plan Famille.

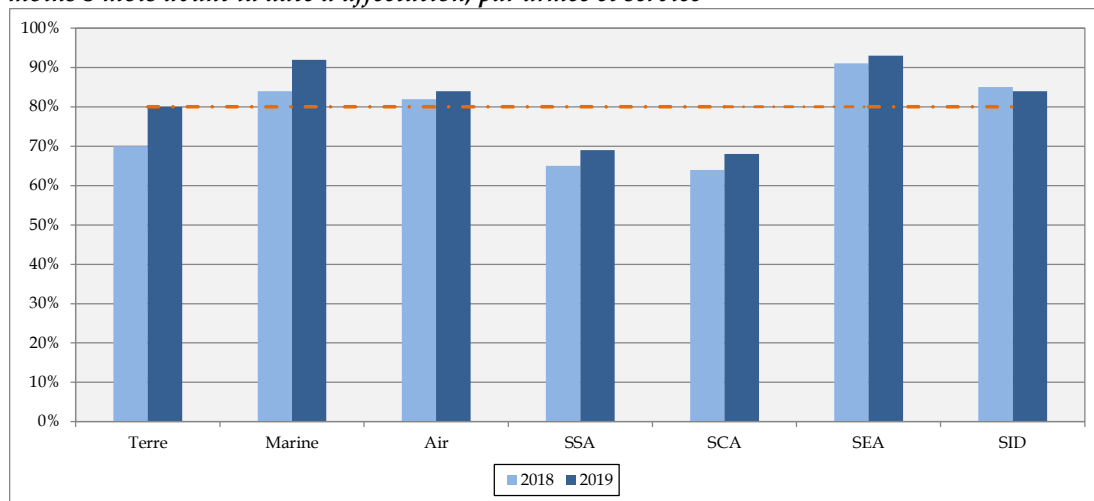
Champ : ordres de mutation avec changement de résidence, hors mutations en sortie d'école, hors mutations consécutives à des formations de cursus, permutations, retours à la vie civile, recrutements officier rang, motifs particuliers (rapprochement de conjoint, motif social, cas graves), détachements, reprises d'activité après un congé maladie (CLM / CLDM) ou du blessé.

⁸⁹ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018 - 2022, axe 3 : Mieux vivre la mobilité, mesure 3.2.1 : Poursuivre la politique d'optimisation de la mobilité engagée par les DRH des armées, directions et services.

En 2019, 82 % des ordres de mutation avec changement de résidence ont été adressés aux militaires du ministère des armées avec un préavis d'au moins 5 mois avant la date de rattachement, soit + 5 points par rapport à 2018 et 2 points au-dessus de l'objectif de 80 % que s'était fixé le ministère des armées pour l'année 2019.

Le SSA (69 %) et le SCA (68 %) sont en retrait par rapport à cet objectif.

Graphique 26 - Évolution du taux d'ordres de mutation avec changement de résidence édités au moins 5 mois avant la date d'affectation, par armée et service



Source : DRH-MD/Direction de projet plan Famille.

Champ : ordres de mutation avec changement de résidence, hors mutations en sortie d'école, hors mutations consécutives à des formations de cursus, permutations, retours à la vie civile, recrutements officier rang, motifs particuliers (rapprochement de conjoint, motif social, cas graves), détachements, reprises d'activité après un congé maladie (CLM / CLDM) ou du blessé.

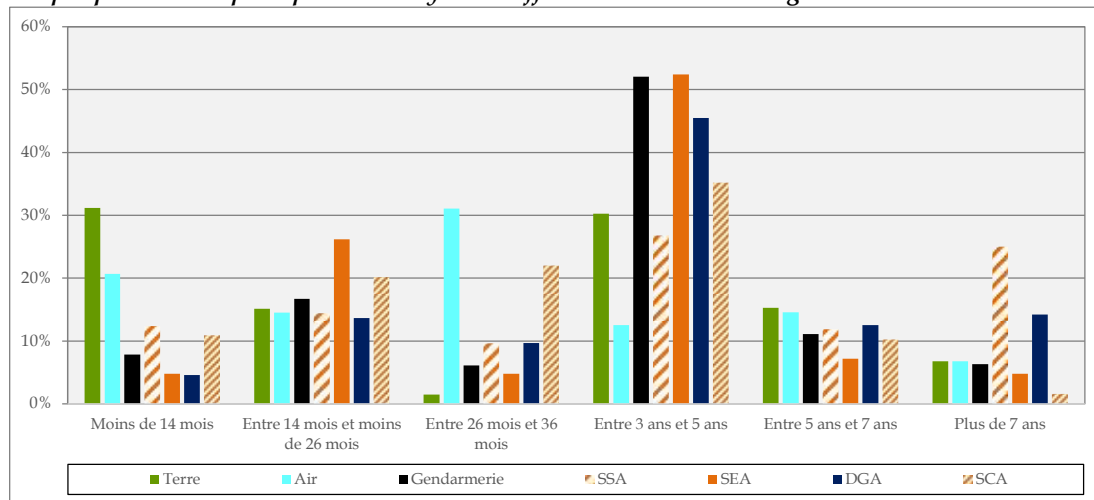
5.3 RYTHME DES MUTATIONS

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 2019, 30 % des officiers, 23 % des sous-officiers et 21 % des militaires du rang avaient entre 3 et 5 ans de présence dans leur affectation.

Graphique 27 - Temps de présence moyen des officiers mutés avec changement de résidence en 2019



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

Champ : officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2019 et mutés dans le courant de l'année 2019.

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

5.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE⁹⁰

Les raisons qui conduisent un militaire au célibat géographique sont identifiées dans plusieurs enquêtes et restent stables dans le temps. Parmi elles, on peut citer :

- l'activité professionnelle du conjoint ;
- la propriété du logement principal ;
- l'intérêt des enfants.

Compte tenu de la diversité des méthodes de calcul du taux de célibat géographique entre les différentes enquêtes, il est difficile d'évaluer précisément ce phénomène. Cependant, toutes laissent apparaître 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 59 - Taux de célibat géographique selon la force armée

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SEA	Armement	SCA	SID
17,7 %	12 %	4,8 %	n.d.	4,2 %	≈ 6,0 %	8,9 %	7,8 %

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 entre 2017 et 2019 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.

Les officiers en situation de commandement ainsi que les militaires affectés en région parisienne sont particulièrement concernés par le célibat géographique.

26,7 % des commandants de bases aériennes, 18,2 % des chefs de corps de l'armée de terre (principalement de régiment), et 18,0 % des détenteurs d'un commandement de niveau 3 (notamment porte-avions, porte-hélicoptères amphibie, frégate multimissions...) dans la marine sont célibataires géographiques en 2019.

Près de 20 % des officiers de l'armée de terre affectés en région parisienne sont en situation de célibat géographique.

Dans l'armée de l'air, sur 550 officiers célibataires géographiques présents en métropole, 44 % sont affectés en Île-de-France. Près de 23 % des officiers célibataires géographiques de la marine (646 militaires) le sont dans cette même région (148 militaires).

Tableau 60 - Taux de célibataires géographiques parmi les chefs de corps, les commandants de base aérienne et les détenteurs d'un commandement de niveau 3 dans la marine en 2019

Terre	Marine	Air
18,2 %	18,0 %	26,7 %

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 2019 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 : militaires détenteurs d'un titre de commandement de chef de corps, commandant de base aérienne ou commandement de 3^e niveau dans la marine.

⁹⁰ Le célibat géographique correspond à la situation du militaire marié, pacsé ou en concubinage notoire, dont le conjoint réside à une distance du lieu de travail ne permettant pas au militaire de le rejoindre chaque soir lorsque l'intéressé n'est pas retenu pour des raisons professionnelles et que cette situation dure ou est appelée à durer plus de six mois.

Près de 18 % des sous-officiers en situation de célibat géographique au sein de l'armée de terre sont affectés en région parisienne. Pour la marine nationale le taux s'approche des 16 % alors qu'il dépasse les 20 % pour l'armée de l'air.

Tableau 61 – Taux de sous-officiers en situation de célibat géographique en Île-de-France en 2019

Terre	Marine	Air
17,5 %	15,9 %	20,2 %

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 2019 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 : par armées, sous-officiers en situation de célibat géographique en Ile de France parmi l'ensemble des sous-officiers célibataires géographiques au niveau national.

L'enquête conduite par la DICO dans le cadre du 11^e rapport thématique du Haut Comité (2017) montrait que 13 % des militaires vivant en couple se considéreraient en célibat géographique. Le Haut Comité soulignait⁹¹ 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 Île-de-France.

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

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

6. 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.

6.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

Modernisé par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, le CSFM rénové⁹⁴ a été installé le 5 janvier 2017 par le ministre de la défense. 13 de ses membres ont été renouvelés et siègent officiellement depuis le 1^{er} août 2019. L'autre partie des membres sera renouvelée en 2021 après la vague de recrutement fin 2020 des concertants des CFM.

En matière de concertation, l'année 2019 a été principalement marquée par les 102^e et 103^e sessions plénières.

⁹¹ 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.

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

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

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

Les réunions plénières

La 102^e session de juin 2019 a permis à la ministre des armées de présenter le bilan des avancées du plan famille près de 18 mois après son lancement et de souligner quatre axes d'effort : l'emploi du conjoint, la prise en charge des familles fragilisées, la garde d'enfant en situation d'urgence ou d'horaires atypiques et la question du logement.

Le conseil a exprimé à la ministre les préoccupations de la communauté militaire sur différents sujets de condition militaire comme la réforme des retraites, la nouvelle politique de rémunération des militaires, la suppression de la condition de durée du PACS (2 années) pour l'ouverture de droits financiers et l'augmentation du taux de remboursement des repas lors des déplacements en mission.

Cette séance a aussi été l'occasion pour le CSFM de proposer des mesures visant à améliorer les conditions de prise en charge et d'accompagnement des blessés, des malades et de leurs familles.

La 103^e session de décembre 2019⁹⁵ a permis à la ministre des armées d'affirmer la place unique et particulière des militaires dans le projet de loi instituant un système universel de retraite et d'évoquer les dernières avancées dans la mise en œuvre du plan famille.

Le conseil a évoqué une nouvelle fois devant la ministre le caractère anxiogène de la réforme des retraites et la nécessité d'une large communication sur ce thème.

Les auditions du HCECM

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. Une autre délégation a été spécifiquement entendue le 4 décembre 2019 dans le cadre de la préparation du 14^e rapport thématique consacré aux pensions militaires de retraite.

6.2 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 représentativité⁹⁶ 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. Aucune APNM ne dispose encore d'une représentativité suffisante pour siéger au CSFM.

À la fin de l'année 2019, la DRH-MD reconnaissait, au sens de l'article L4126-5 du code de la défense, la capacité juridique de dix associations professionnelles nationales de militaires dont une union d'APNM.

⁹⁵ Les 103-2^e et 103-3^e sessions d'octobre et novembre 2019 ont permis aux membres du CSFM de rencontrer les principaux acteurs de la réforme des retraites et de formuler des avis sur différents textes dont le projet de loi instituant un système universel de retraite.

⁹⁶ Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

Tableau 62 – Liste des associations professionnelles nationales de militaires

Nom de l'association	Origine des adhérents	Représentative depuis
Association professionnelle nationale de militaires de la Gendarmerie du XXI ^e siècle – GEND XXI	Gendarmerie	-
Association professionnelle nationale de militaires de la Marine nationale – APNM Marine	Marine	11 décembre 2019
Association nationale des militaires du XXI ^e siècle – ANM XXI	Vocation interarmées	-
Association professionnelle nationale des militaires de l'air – APNAIR	Armée de l'air	11 décembre 2019
Association des professionnels de la défense – APRODEF	Vocation interarmées	11 décembre 2019 (SEA et DGA)
Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministre chargé de la mer – AP3M	Affaires maritimes	11 décembre 2019
Association professionnelle nationale de militaires commissariat – APNM-Commissariat	SCA	11 décembre 2019
Association professionnelle nationale de militaires France Armement – France Armement	DGA	11 décembre 2019
Association gendarmes et citoyens – AG&C	Gendarmerie	-
Union d'associations professionnelles nationales militaires – Union APNM	Fédère : APNM Marine, APRODEF, APNM Commissariat, AP3M et France armement	-

Sources : DRH-MD et arrêté du 11 décembre 2019 portant reconnaissance de la représentativité de certaines associations professionnelles nationales de militaires.

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

En 2019, deux associations n'apparaissent plus dans le champ des APNM selon la DRH-MD : la fédération d'associations professionnelles nationales des militaires du XXI^e siècle - **MILI XXI** suite à son auto-dissolution (décembre 2019) et l'association de défense des droits des militaires et des gendarmes – **ADEFDROMIL-GEND** (transformée en association des forces armées réunies – **AFAR**) n'ayant pas fait l'objet d'une procédure de reconnaissance de capacité auprès du ministère des armées.

Le Haut Comité constate que l'armée de terre ne dispose pas d'une APNM constituée.

Comme en dispose l'article L4126-9 du code de la défense, « 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. ».

Le Haut Comité a entendu individuellement chacune des six associations représentatives en 2019.

7. 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 2019, 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 des armées, 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 services** (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 congé du personnel navigant (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

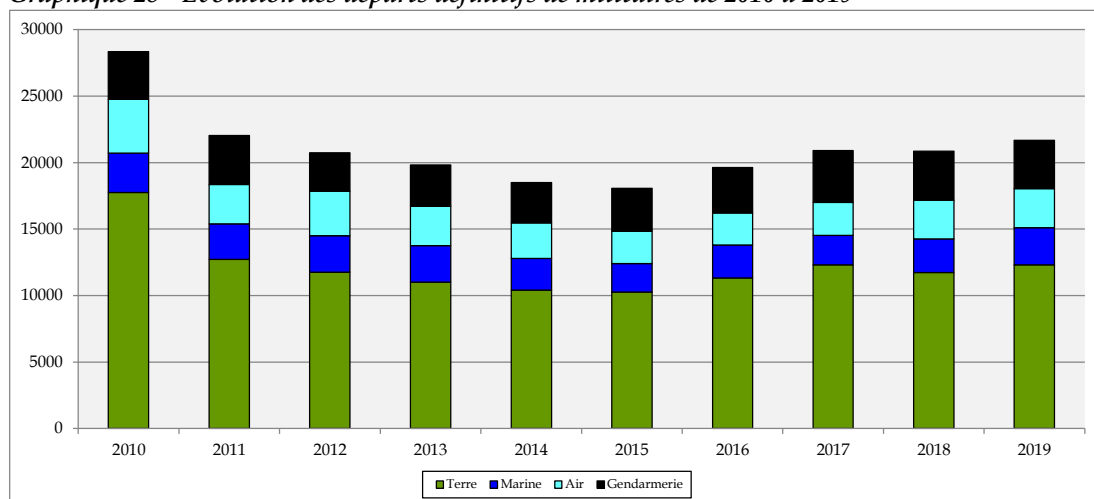
7.1 DÉPARTS EN 2019

En 2019, 22 419 militaires⁹⁷ (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie. Ils étaient 21 577 en 2018.

Les départs des officiers (1 652 en 2019, 1 556 en 2018) tout comme ceux des militaires du rang (11 820 en 2019, 10 868 en 2018) sont en légère augmentation ; ceux des sous-officiers reculent sur la même période (8 965 en 2019, 9 153 en 2018).

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

⁹⁷ Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

Graphique 28 - Évolution des départs définitifs de militaires de 2010 à 2019

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.
 Champ : TAM départs du PMEA et gendarmerie, hors volontaires : ensemble des départs, y compris les décès.

7.1.1 Départs spontanés

7.1.1.1 Analyse globale

Les départs spontanés de militaires varient en fonction du corps statutaire d'appartenance.

Pour les officiers, les départs spontanés correspondent aux départs avant le bénéfice d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate, aux départs volontaires à partir de 27 ans de services et avant la limite d'âge du grade ainsi qu'aux départs volontaires prévus par les articles L4139-2 (recrutement dans un emploi public) et L4139-9 (disponibilité) du code de la défense. Depuis 2009, les départs spontanés d'officiers des armées de terre, marine et air sont globalement stables entre 2 % et 3 % des effectifs. En 2019, cela concerne 828 départs d'officiers, soit 2,6 % des effectifs.

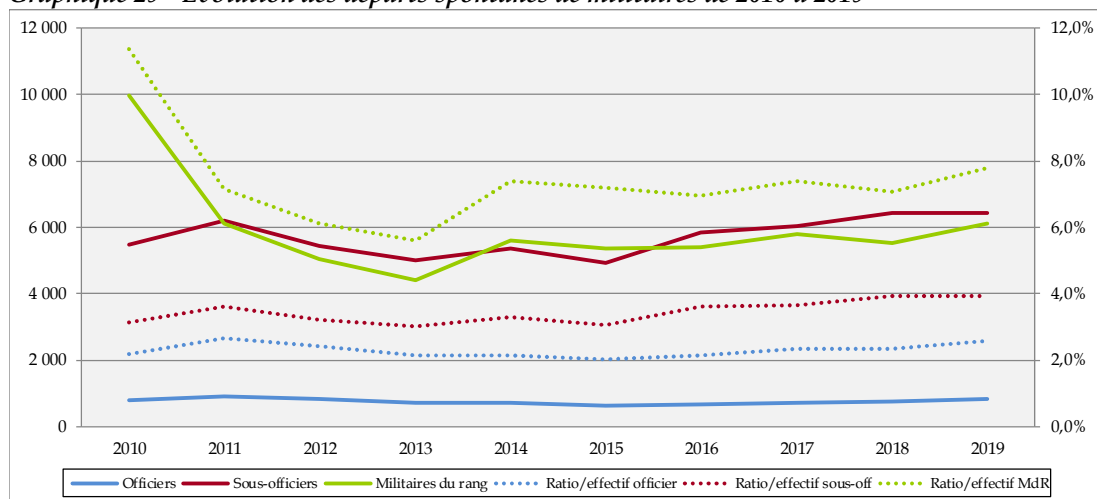
Les départs spontanés des sous-officiers et officiers marins regroupent les non-renouvellements volontaires de l'engagement, les résiliations de contrat sur demande, les nominations à des emplois publics, la démission ainsi que les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de services et avant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

La période 2013-2019 est marquée par une augmentation régulière du nombre de départs spontanés des sous-officiers ou officiers marins. Ils étaient 6 420, soit 3,9 % des effectifs, en 2019 contre 6 452 en 2018 (3,9 %) et 4 999 en 2013 (3,0 %).

Pour les militaires du rang, sont considérés comme départs spontanés tous les départs avec indemnité entre 9 et 11 ans de services, les non-renouvellements volontaires de l'engagement, les résiliations de contrat sur demande et les dénonciations pendant la période probatoire⁹⁸.

En 2019, 6 128 militaires du rang se sont trouvés dans une de ces situations, soit 7,8 % des effectifs. Ils représentent, depuis 2014, entre 7 % et 7,8 % des effectifs.

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

Graphique 29 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2010 à 2019

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.

7.1.1.2 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, et permet d'apprécier 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 2015 et 2019, passant de 26,8 % à 32,2 %. Cette hausse s'explique notamment par le fait que cette période est caractérisée par une forte augmentation du nombre de recrutés (cf. graphique 19).

Cette détérioration s'inscrit dans un contexte difficile dont le Haut Comité a rendu compte en 2017 dans son 11^e rapport thématique⁹⁹ : « Cette réalité est préoccupante pour les gestionnaires. Une part n'en demeure pas moins naturelle. Rejoindre une unité militaire revient à découvrir un monde en soi, dont les modes de fonctionnement et de rapport aux autres sont marqués par de fortes particularités qui peuvent désorienter une jeune recrue. ».

La directive unique de gestion¹⁰⁰ 2019 de la direction des ressources humaines de l'armée de terre établissait un taux à 25 % maximum de dénonciation pour les militaires du rang, correspondant aux départs enregistrés en période probatoire (initiale, renouvelée ou prolongée).

Tableau 63 - Évolution des taux de dénonciation de contrat des hommes du rang dans les trois armées pendant la période probatoire

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Terre	23,3	23,5 %	24,4 %	26,8 %	28,2 %	30,3 %	30,9 %	32,2 %
Marine	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12,9 %	11,6 %	12,5 %
Air	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	27,9 %	11,1 %	10,6 %

Source : réponse à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : dénonciations de contrat de militaires du rang pendant la période probatoire.

Commentaire : les données de l'armée de terre publiées dans la revue annuelle 2018 pour l'année 2017 ont été réajustées.

n.d. : non disponible.

⁹⁹ HCECM, La fonction militaire dans la société française, 11^e rapport thématique, septembre 2017, page 59.

¹⁰⁰ Directive unique de gestion (DUG) fixant les principaux axes efforts, pour l'année 2019, du domaine des ressources humaines pour l'ensemble du personnel civil et militaire, d'active et de réserve, de l'armée de Terre. Lettre n°512527/ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 12/12/2018.

Dans l'armée de l'air (militaires du rang), la marine (militaires du rang) et la gendarmerie (volontaires), les taux de dénonciation de contrat sont respectivement de 10,6 %, 12,5 % et 20 % en 2019.

7.1.2 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 les armées depuis 2008.

7.1.2.1 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 services. Le montant du pécule est déterminé en fonction de la solde budgétaire perçue en fin de services¹⁰¹.

En 2019, 213 PMID ont été accordés à des officiers (120) et à des sous-officiers (93) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 229 avaient été accordés en 2018, 351 en 2017, 794 en 2016 et 963 en 2015.

En 2019, 26 % des officiers de l'armée de terre ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction (27 % en 2018, 32 % en 2017). Ils sont 38 % dans la marine (25 % en 2018, 23 % en 2017) et 25 % dans l'armée de l'air (42 % en 2018, 26 % en 2017).

6 % des sous-officiers de l'armée de terre, en ayant la demande, ont obtenu un PMID (6 % en 2018, 5 % en 2017) ; ils sont, 57 % dans la marine (5 % en 2018, 3 % en 2017) et 17 % dans l'armée de l'air (19 % en 2018 et en 2017, 6 % en 2017).

7.1.2.2 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.

91 militaires (hors gendarmerie), dont 59 officiers et 32 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2019. Ils étaient 143 bénéficiaires en 2018, 189 en 2017, 318 en 2016.

18 % des demandes de PAGS faites par des officiers (27 % en 2018, 22 % en 2017) ont été honorées dans l'armée de terre, contre 50 % dans la marine (16 % en 2018, 31 % en 2017) et 23 % dans l'armée de l'air (41 % en 2018, 23 % en 2017).

¹⁰¹ 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 militaire du rang engagé ayant entre 11 ans et 15 ans de services (instruction n° 230096/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 relative aux modalités d'attribution du PMID des militaires..., du 11 février 2014).

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs. 3 % des sous-officiers de l'armée de terre postulant à la PAGS l'ont obtenue (4 % en 2018, 1 % en 2017), 40 % des officiers mariniers (4 % en 2018, 5 % en 2017) et 9 % de ceux de l'armée de l'air (23 % en 2018, 3 % en 2017).

7.1.2.3 La promotion fonctionnelle¹⁰²

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.

16 militaires dont 7 officiers et 9 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2019 dans les armées et services. 22 officiers et sous-officiers ont été concernés en 2018.

7.1.2.4 La disponibilité renouvelée¹⁰³

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 forces armées. Il peut être rappelé à l'activité à tout moment, soit à sa demande, soit d'office.

En 2019, 23 officiers des armées et 11 de la gendarmerie ont été placés en disponibilité.

7.1.2.5 Synthèse des départs aidés

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

Tableau 64 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2019 (demandés / accordés)

	PMID		PAGS		Promotion fonctionnelle	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	182/48	730/41	124/22	393/12	38/3	61/5
Marine	52/20	53/30	10/5	25/10	0/0	0/0
Air	48/12	101/17	30/7	116/10	7/1	55/11
Gend.	<i>La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ</i>					
SSA	37/0	132/7	23/0	0/0	0/0	0/0
SEA	1/1	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
DGA	37/20	-	41/13	-	4/4	-
SCA	22/17	-	20/12	-	0/0	-
Total	379/118	1 016/95	248/59	534/32	49/8	116/16

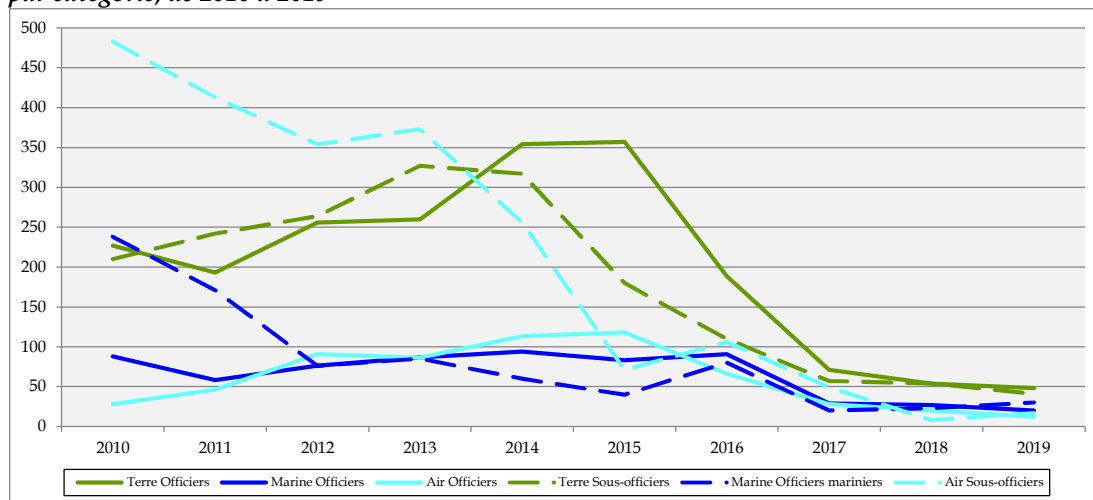
Sources : demandes : DRH des forces armées – agréments : DRH-MD/SDEP.

Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

¹⁰² La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

¹⁰³ 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 30 – Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (PI2C puis PMID), par armée et par catégorie, de 2010 à 2019



Sources : réponses de la DRH-MD à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et officiers-mariniens des armées ayant quitté le service actif avec le pécule d'incitation à une 2^e carrière ou le pécule modulable d'incitation au départ (depuis 2014).

7.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2019, 11 472 militaires nouveaux inscrits, dont 407 blessés (279 en 2018, 128 en 2017), ont sollicité Défense mobilité par le biais d'au moins un entretien diagnostique (11 926 en 2018, 12 271 en 2017).

En 2019, 7 615 militaires, hors militaires de la gendarmerie, ont été reclassés¹⁰⁴, soit dans la fonction publique (2 095), soit dans le secteur privé (5 498) dont 443 par le biais d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

1 977 militaires de la gendarmerie ont été reclassés dans le secteur privé (1 120 dont 618 volontaires) ou dans une des fonctions publiques (857) en 2019.

L'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 militaires de la gendarmerie).

Le « taux de captation¹⁰⁵ » des « départs utiles¹⁰⁶ », c'est-à-dire les militaires au cœur de la cible de l'agence, est en léger tassement.

Un an après leur départ des armées, 64 % des militaires partis en 2018 ont été captés (contre 66,3 % pour la cohorte 2017 alors 67 % des militaires partant en 2016 ont été accompagnés par Défense mobilité, 66 % en 2015).

61 % d'entre eux ont accédé à l'emploi (60,3 % pour la cohorte 2017 et 61 % pour les militaires partant 2016) et parmi ces derniers, 64,6 % ont accédé à un emploi pérenne (62 % pour la cohorte 2017, 60 % pour les militaires partant en 2016).

¹⁰⁴ 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.

¹⁰⁵ Le taux de captation est le rapport entre le nombre d'entretiens diagnostiques d'une année et celui des départs définitifs de cette année.

¹⁰⁶ 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.

7.2.1 Valorisation des compétences

La certification des compétences professionnelles acquises pendant la carrière militaire rend plus aisée la transition vers un nouvel emploi.

7.2.1.1 Certification professionnelle

En 2019, 90 titres sont enregistrés au RNCP et accessibles par voie de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Tableau 65 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Niveau I ⁽¹⁾	2	2	2	4	6	12	13	11	4	4
Niveau II ⁽²⁾	8	4	6	8	10	12	13	17	20	20
Niveau III ⁽³⁾	54	40	15	15	19	21	22	15	30	30
Niveau IV ⁽⁴⁾	35	27	13	12	20	23	23	19	27	27
Niveau V ⁽⁵⁾	4	4	7	8	8	8	8	6	9	9
Total	103	80	43	47	63	76	79	68	90	90

Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.

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...

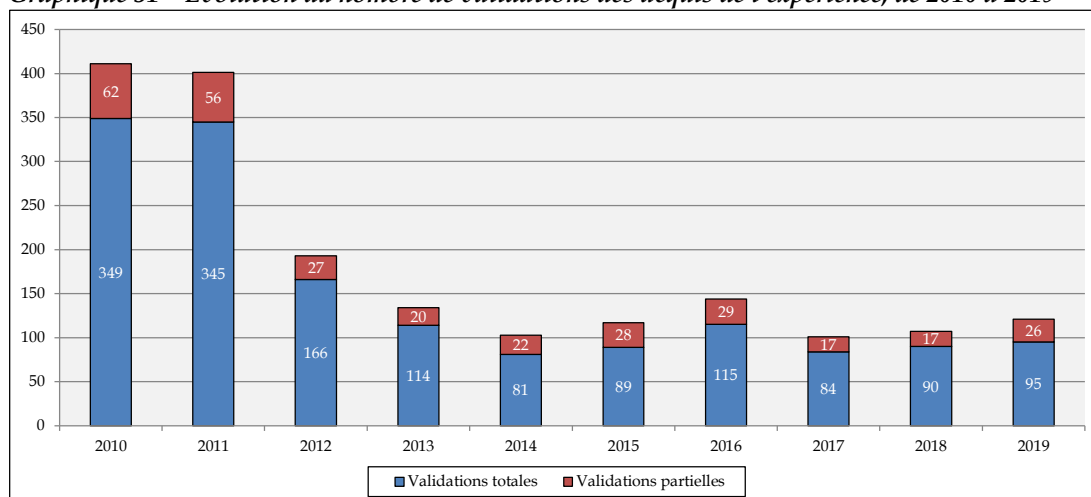
7.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle au vu des compétences acquises par l'expérience et, en cas de validation partielle, de bénéficier d'une évaluation complémentaire dans un délai maximal de cinq ans pour obtenir la totalité de la certification professionnelle visée.

La procédure de VAE, qui est une démarche individuelle, comprend plusieurs étapes¹⁰⁷ souvent longues et difficiles en dépit de l'accompagnement proposé par Défense mobilité. L'issue incertaine du parcours au regard de l'investissement personnel à fournir rend le dispositif peu attractif.

En 2019, le nombre de validations demeure faible : 121 militaires en ont bénéficié (107 en 2018, 101 en 2017).

Graphique 31 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2010 à 2019



Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.

Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

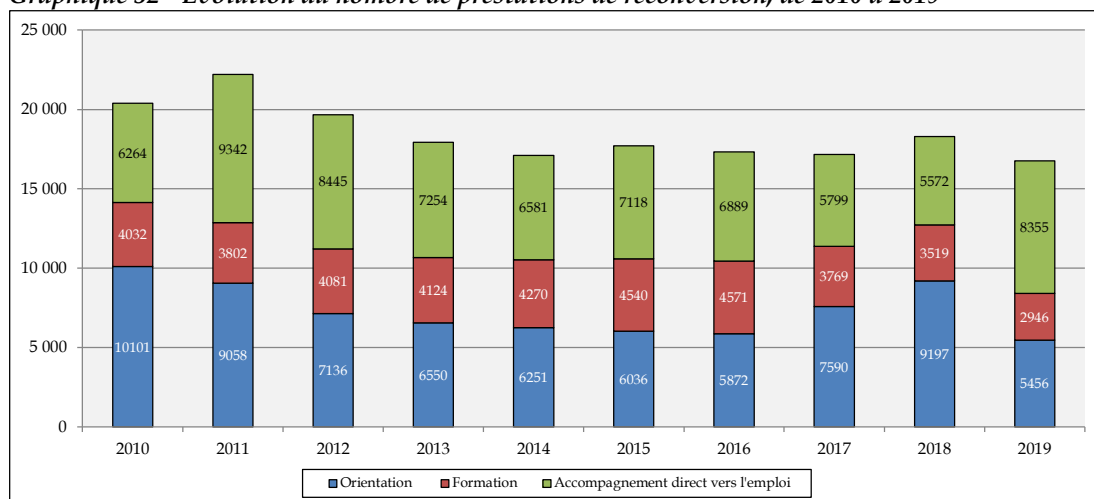
¹⁰⁷ Information – Conseil – Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

7.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2019 repart légèrement à la baisse pour atteindre 16 757, soit 8,3 % de moins qu'en 2018.

Cette évolution s'explique par la baisse des prestations d'orientation qui passent de 9 197 en 2018 à 5 456 en 2019 et la baisse des prestations de formation (2 946 en 2019 contre 3 519 en 2018). En revanche le nombre de prestations d'accompagnement direct vers l'emploi augmente en 2019 en s'établissant à 8 355 contre 5 572 en 2018.

Graphique 32 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2010 à 2019



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

Champ : forces armées.

7.2.3 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 : 3 280 militaires en ont bénéficié en 2019 contre 3 273 en 2018 et 3 246 en 2017.

La durée moyenne des congés de reconversion (hors gendarmerie) passe de 72 jours ouvrés en 2017 à 84 en 2018 puis 86 en 2019.

Tableau 66 - Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2010 à 2019

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Total
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
2019	2141	318	402	339	0	57	18	4	1	3 280

Sources : DRH-MD/ARD, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité, 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 4,1 % par rapport à 2018 (hausse de 16 % entre 2017 et 2018). Cette hausse concerne essentiellement les militaires de l'armée de terre et de la gendarmerie. Leur durée moyenne (hors gendarmerie) est de 98 jours en 2019, soit 12 jours de moins qu'en 2018 (110 jours en 2018, 61 jours en 2017).

Tableau 67 - Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2010 à 2019

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Total
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
2019	522	2	83	110	2	5	3	1	0	728

Sources : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité, DPMGN/sous-direction de l'accompagnement du personnel.

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

7.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2019, 2 952 militaires des forces armées ont été reclassés dans une des fonctions publiques.

Parmi les 2 095 militaires des armées, 59 % appartenaient à l'armée de terre, 49 % étaient d'anciens militaires du rang et 46 % d'anciens sous-officiers.

Tableau 68 - Reclassements de militaires dans les fonctions publiques en 2019

		Armées	Gendarmerie	Total
FPE	L4139-2	410	8	418
	L4139-3 (emplois réservés)	492	72	564
	L4139-1 (concours)	206	17	22
	L4138-8 (détachement)	18	72	90
	Contrats FPE	199	224	423
FPT	L4139-2	29	81	150
	L4139-3 (emplois réservés)	378	215	593
	L4139-1 (concours)	54	0	54
	L4138-8 (détachement)	15	6	21
	Contrats FPT	146	156	302
FPH	L4139-2	16	0	16
	L4139-3 (emplois réservés)	24	0	24
	L4139-1 (concours)	3	0	3
	L4138-8 (détachement)	3	0	3
	Contrats FPH	62	6	68
Total		2 095	857	2 952

Sources : DRH-MD/Défense mobilité, DPMGN/sous-direction de l'accompagnement du personnel.

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

Tableau 69 - Évolution des reclassements de militaires, hors gendarmerie, dans les fonctions publiques

2014	2015	2016	2017	2018	2019
2 135	2 383	2 213	2 091(*)	2 409(*)	2 095(*)

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.

7.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2019, Défense mobilité a réalisé 5 518 reclassements dans le secteur privé (5 498 en 2018, 5 523 en 2017) dont 3 484 concernant des militaires de l'armée de terre, 1 048 de l'armée de l'air et 866 de la marine.

Parmi les militaires ayant accédé à un emploi privé, 44,5 % appartenaient à la catégorie des militaires du rang de plus de 4 ans de services et 42 % étaient d'anciens sous-officiers.

Environ 69 % des militaires suivis ont trouvé un emploi dans le secteur privé dans les 6 mois suite à leur départ des armées. Parmi eux, 57 % ont été embauchés en contrat à durée indéterminée, 23 % en contrat à durée déterminée et 12 % en intérim. 8 % ont créé ou repris une entreprise.

En 2019, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux sont le transport et la logistique (20 %), les services à la personne et à la collectivité (18 %) ainsi que le support à l'entreprise (15 %). Le secteur professionnel « installation et maintenance » passe pour la première fois de la deuxième à la quatrième place des secteurs les plus attractifs (14 %).

7.2.6 La reconversion des officiers

Depuis 2014, une « mission reconversion des officiers » (MRO) a été mise en place au sein de Défense mobilité pour s'occuper du dispositif global d'accompagnement de cette catégorie de personnel. La gendarmerie a conservé son propre dispositif pour cette population.

En 2019, 1 884 officiers dont 1 476 relevant des trois armées et 408 gendarmes ont quitté le service (1 570 en 2018, 2 052 en 2017). 979 officiers se sont inscrits pour la première fois à l'un des dispositifs de reconversion militaires, ils étaient 1 085 en 2018.

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

375 officiers des armées et 66 gendarmes ont été reclassés dans le secteur privé. Ils étaient 530 en 2018, 606 en 2017 et 629 en 2016.

21 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.

129 ont débuté un congé de reconversion et 20 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2019.

7.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage augmente de près de 6,6 % pour atteindre 12 762 allocataires au 31 décembre 2019 contre 11 964 en 2018 et 12 194 en 2017.

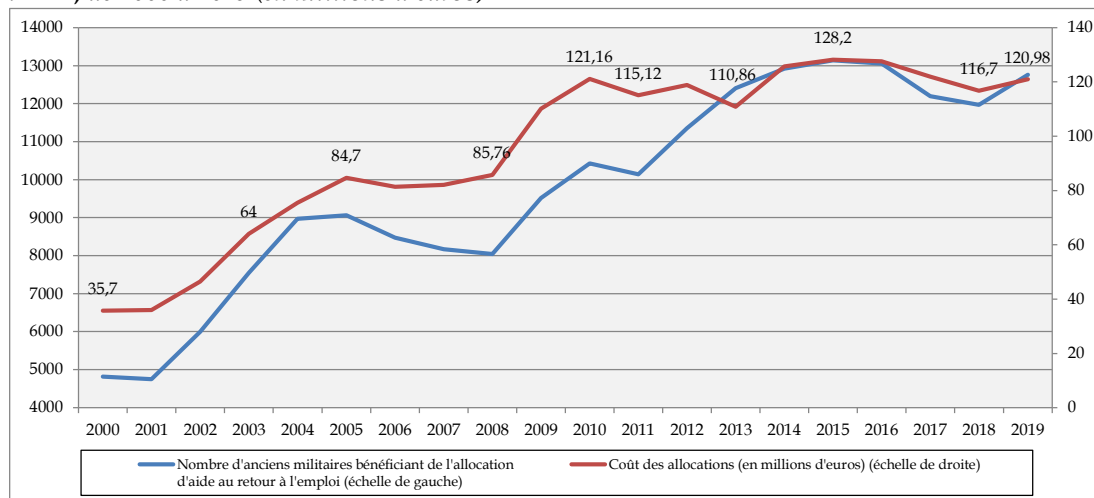
En décembre 2019, 3 565 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation¹⁰⁸. 37 % d'entre eux (1 307) ont épuisé leur droit de manière continue sans avoir accédé à l'emploi pendant la période d'indemnisation.

Les anciens militaires du rang représentent 87 % de cette population, les sous-officiers 11 % et les officiers 2 %. Les anciens militaires âgés de moins de 25 ans représentent 44 % de la population indemnisée contre 57 % en 2018 et 43 % en 2017.

Ainsi en 2019, le coût annuel de l'ARE est passé de 35,7 millions d'euros en 2000 à plus de 120 millions d'euros.

¹⁰⁸ Est en fin de droit, tout demandeur d'emploi, qui bien qu'ayant pu reprendre des activités salariées occasionnelles, s'est trouvé en situation de bénéficier d'une allocation chômage de manière régulière et qui a consommé la totalité de son droit initial (compris entre 4 mois et 730 jours pour une personne de moins de 50 ans et 1 095 jours pour celle de plus de 50 ans).

Graphique 33 – 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 2019 (en millions d'euros)



Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.

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

8. RISQUES PSYCHOSOCIAUX

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

S'agissant des violences en service, le Haut Comité suit particulièrement celles exercées sur le personnel féminin ainsi que le cas des violences contre les militaires de la gendarmerie.

8.1 SUIVI DES SUICIDES

8.1.1 Données globales relatives aux militaires

Au sein des armées, en 2019, la proportion de suicide parmi les décès a diminué par rapport aux années antérieures avec 42 suicides parmi les 190 décès.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires est en 2019 de 13,1 contre 15,6 en 2018. Il était de 19,0 en 2010.

Tableau 70 – Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2010 à 2019 (en %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre total de décès	291	295	237	181	153	144	166	137	171	190
Nombre de suicides	66	77	71	59	54	52	53	32	50	42
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	22,7	26,1	30,0	32,6	35,3	36,1	31,9	23,4	29,2	22,1

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service, forces armées.

Tableau 71 - Taux de suicide pour les militaires(*) (taux pour 100 000)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de suicide pour 100 000 militaires	19,0	23,4	21,8	17,8	14,8	16,4	16,8	10,1	15,6	13,1

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.

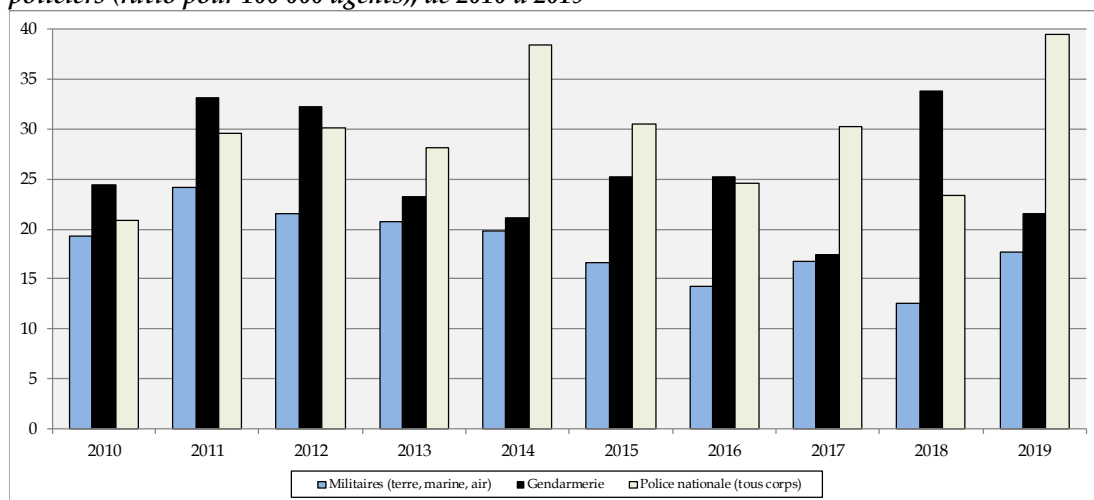
8.1.2 Comparaisons

Selon les derniers chiffres publiés¹⁰⁹, le taux de suicide en 2016 au sein de la population française métropolitaine est de 13,21 pour 100 000 habitants, avec une différence marquée entre les hommes (19 pour 100 000) et les femmes dont le taux est quatre fois moins élevé (5 pour 100 000).

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.

Les données transmises par les armées et la gendarmerie permettent une comparaison entre elles et avec la police, bien qu'elles soient d'une qualité inférieure à celles diffusées par le SSA. Elles permettent toutefois de faire apparaître l'importance de ce sujet au sein des forces de sécurité intérieure. 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.

Graphique 34 – Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2010 à 2019



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social 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 ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité et PLF pour les effectifs de la police nationale.

Champ : suicides en et hors service. TAM pour les armées.

Les importantes variations d'une année sur l'autre n'ont pas nécessairement d'explications rationnelles tant chaque suicide dépend d'une histoire personnelle. Le Haut Comité constate cependant, sans en tirer de conclusions à ce stade, que la baisse du taux de suicide au sein de la gendarmerie fait suite à la mise en place en mars 2018 d'un plan de prévention du passage à l'acte suicidaire.

Ce plan repose sur trois axes d'efforts :

- le renforcement de la politique de prévention des risques psychosociaux ;
- la sensibilisation des personnels aux facteurs de risques 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 psychologues cliniciens implantés en métropole et outre-mer depuis 2016 qui réalisent des entretiens individuels.

¹⁰⁹ Insee Références, La France dans l'union européenne, édition 2019.

8.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES

8.2.1 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.

Depuis son 7^e rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), le Haut Comité s'attache à analyser les violences faites aux femmes¹¹⁰. Les catégories retenues par le Haut Comité regroupent ainsi les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

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 GRAVE¹¹¹ » entre 2014 et 2019. 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 2014¹¹² par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées (CGA)¹¹³. 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 »¹¹⁴. Le harcèlement moral en service ne relève pas de son champ de compétence. Cette cellule ne concerne que le personnel du ministère des armées ;
- 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.

En 2019, 195 cas de violences sont recensés au sein des forces armées par la **procédure** « événement grave » contre 172 en 2018, 96 en 2017 et 126 en 2016. Dans 175 de ces cas (soit 90 %), une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes. La hausse constatée en 2019 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 2017¹¹⁵.

Sur les 244 victimes présumées identifiées en 2019, 222 sont des femmes. Parmi elles, 10 sont des officiers, 57 sont des sous-officiers et 155 des militaires du rang ou des volontaires.

¹¹⁰ Le ministère des armées est par ailleurs engagé depuis septembre 2018 dans l'élaboration d'un plan mixité présenté à la presse le 7 mars 2019. Ce plan propose un ensemble d'actions concrètes pour élargir le vivier de recrutement de femmes, mieux les fidéliser et mettre en valeur l'image des femmes dans les armées.

¹¹¹ 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.

¹¹² Depuis 2016 ces indicateurs ont été affinés. Quelques écarts avec des données publiées dans les précédentes revues annuelles peuvent apparaître.

¹¹³ 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 ».

¹¹⁴ Note n° 15-00046-DEF/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

¹¹⁵ Le 25 novembre 2017, le Président de la République a annoncé que l'égalité entre les femmes et les hommes constituait la « grande cause nationale du quinquennat », constituée autour de deux objectifs : faire progresser l'égalité des droits mais aussi assurer l'égalité dans les faits.

Tableau 72 - Nombre d'« ÉVÉNEMENT GRAVE » concernant des faits de violences envers des 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	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Harcèlement moral	52	58	27	36	37	52	29	50	22	23	18	40
Harcèlement sexuel	32	59	53	34	84	70	31	50	50	28	81	67
Agression sexuelle	11	24	39	21	9	12	11	23	38	16	9	11
Viol	3	9	7	5	42	61	3	9	6	3	36	57
Total	98	150	126	96	172	195	74	132	116	70	144	175

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 2019, la cellule THÉMIS a été contactée 121 fois contre 68 fois en 2018, par téléphone (84 % en 2019) ou par intranet (16 % en 2019).

84 % des dossiers ouverts par la cellule THÉMIS concernaient des femmes.

45 % des victimes sont des militaires du rang, 32 % des sous-officiers et 23 % des officiers.

Tableau 73 - Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services, depuis 2014

	2014 ^(*)	2015	2016	2017	2018	2019
Infractions impliquant un contact physique						
<i>Viol</i>	8	7	8	6	4	12
<i>Autres agressions sexuelles</i>	13	13	13	12	13	26
Infractions sans contact physique						
<i>Harcèlement</i>	16	21	21	28	30	52
<i>Atteintes à la vie privée</i>	5	4	9	5	5	7
<i>Discriminations dont propos sexistes</i>	16	20	5	5	15	15
Autres	0	0	2	2	1	9
Total des dossiers ouverts	58	65	58	58	68	121

Source : cellule THÉMIS. CGA.

Champ : recensement des faits à partir des déclarations des victimes présumées, sous statut militaire.

(*) 6 mois de l'année.

8.2.2 Dans la gendarmerie

La cellule STOP DISCRI suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie ; en 2019, elle a été saisie 7 fois pour des cas relatifs à des cas de harcèlement, de violences faites à des femmes ou à des viols.

La gendarmerie ne constate pas le même mouvement de hausse que celui observable dans les armées. Les 7 cas de 2019 s'inscrivent parmi 146 dossiers signalés à la cellule, volume en diminution par rapport à 2018.

La cellule STOP DISCRI dénombre 51 femmes gendarmes victimes présumées dont une majorité de sous-officiers.

Tableau 74 - Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie, depuis 2014

	2014 ⁽¹⁾	2015	2016	2017	2018	2019
Viol	0	0	0	0	0	1
Agression sexuelle	0	0	0	0	1	0
Harcèlement sexuel	4	6	3	3	7	4
Harcèlement sexiste dont discriminations	0	7	2	4	9	2
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0	0	0	0
Total	4	13	5	7	17	7
<i>Total des cas signalés à la Cellule STOP DISCRI⁽²⁾</i>	-	-	139	129	219	146

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.

8.3 AGRESSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES

Les militaires de la gendarmerie, au regard de leurs 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.

5 092¹¹⁶ gendarmes ont fait l'objet d'agressions verbales dans l'exécution de leur mission en 2019 contre 4 486 en 2018 et 5 152 en 2017.

2 309 gendarmes (2 031 hommes et 278 femmes) ont été blessés à la suite d'agressions physiques en mission, chiffre comparable à l'année 2018 durant laquelle 2 306 gendarmes avaient été blessés.

8.4 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, les armées, la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) et des prestataires de service (ANPAA, ARCA et KAZOTE pour la Réunion) accompagnent les militaires lors de séances d'information et de sensibilisation, individuelles ou collectives, aux méfaits de la drogue et de l'alcool. En 2019, 18 séances individuelles et 275 séances collectives ont été réalisées.

Il convient de noter que les conduites addictives en service font l'objet de sanctions disciplinaires.

¹¹⁶ Depuis 2017, seules les agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte sont comptabilisées.

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 solde¹¹⁷ 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)¹¹⁸ ;
- les accessoires de la solde qui désignent les primes et indemnités¹¹⁹. Elles peuvent globalement 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, les contributions sociales généralisées (CSG) et de remboursement de la dette sociale (CRDS)¹²⁰, ainsi que l'abattement indemnitaire consécutif au transfert « primes/points¹²¹ » du protocole PPCR.

La solde nette avant impôt sur le revenu (depuis le 1^{er} janvier 2019) résulte de la déduction du total des cotisations du montant de la solde brute.

La solde nette après impôt sur le revenu (depuis le 1^{er} janvier 2019) résulte du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le montant de la solde nette avant impôt sur le revenu. Elle correspond au montant que perçoit effectivement le militaire.

¹¹⁷ 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.

¹¹⁸ Les données de rémunération présentées dans ce chapitre sont « hors NBI ».

¹¹⁹ Pour compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018, le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a institué une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée, dans la fonction publique.

¹²⁰ Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité depuis le 1^{er} janvier 2018 et fin du précompte sur solde des cotisations de protection sociale depuis le 1^{er} juillet 2018.

¹²¹ Le transfert primes/points est un dispositif du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) ». Ce dispositif a consisté à réduire le montant des primes en contrepartie d'une augmentation de la solde de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires (+ 4 points pour les militaires du rang, + 6 points pour les sous-officiers et + 9 points pour les officiers).

1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations

Trois indicateurs principaux permettent de suivre les rémunérations et d'en décrire les facteurs d'évolution comme l'expose le tableau suivant.

Indicateurs	Ce qui signifie...
<p>La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) retrace l'évolution du salaire moyen des seules personnes présentes tout au long de deux années déterminées, généralement consécutives, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail pendant ces deux années.</p> <p>La RMPP mesure pour ces personnes (dites présents-présents) les effets moyens des mesures générales¹²² influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles¹²³ et des mesures individuelles¹²⁴.</p>	<p>La RMPP permet de mesurer l'évolution moyenne de la rémunération d'individus (les « présents-présents »), en prenant en compte tous les éléments qui impactent la feuille de paie.</p> <p>Il s'agit d'un indicateur mesurant les impacts moyens de la politique salariale et des avancements individuels sur les salaires des agents en place.</p> <p>L'évolution de la RMPP n'est pas affectée par les mouvements d'entrées et sorties (effet de noria).</p>
<p>Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'État au nombre d'agents (effectifs physiques).</p> <p>C'est un indicateur budgétaire qui traduit l'évolution de la dépense publique en prenant en compte toutes les évolutions salariales et les effets de structure des effectifs, dont les modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons.</p>	<p>Le SMPT permet de mesurer l'évolution des salaires d'une population donnée en tenant compte de tous les facteurs (positifs et négatifs) qui influent sur la masse salariale.</p> <p>La lecture du SMPT doit se faire à l'aune des effets de structure : par exemple, on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents mais en raison de départs importants du personnel le mieux payé, remplacé par des plus jeunes en début de carrière.</p>
<p>L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) est un indice de salaire à structure de qualifications (grade, échelle et échelon) annuelle constante qui vise à apprécier les évolutions de traitement (solde) indiciaire brut moyen des agents.</p> <p>Il s'agit d'un indicateur de politique salariale.</p> <p>Cet indice mesure l'impact des mesures générales¹²² et des mesures catégorielles¹²³ 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>

¹²² 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.

¹²³ Mesures indiciaires et statutaires attribuées à certaines catégories.

¹²⁴ Par exemple, mesures d'avancement de grade et d'échelon.

1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2019

1.2.1 Les calculateurs de rémunération des militaires

Au ministère des armées, le système d'information Source Solde est appelé à remplacer les calculateurs Louvois et GDS¹²⁵.

Après des phases de tests approfondis (soldes à blanc et soldes en double), Source Solde a été mis en service pour le personnel administré par le SIRH de la marine (Rhapsodie) en mai 2019 et assure le paiement d'environ 40 000 soldes d'active et de réserve chaque mois.

Depuis avril 2020, après les phases de tests initiées en juin 2019, les 130 000 militaires gérés par le SIRH Concerto sont soldés par Source Solde : il s'agit des militaires de l'armée de terre et de nombreux services interarmées (SEA, SID, SCA « ancrage terre », affaires pénales militaires, trésorerie aux armées). Les performances du système semblent bonnes et restent à confirmer dans la durée.

Depuis le 1^{er} trimestre 2020, les tests de soldes à blanc ont débuté pour les militaires de l'armée de l'air et du service de santé des armées, pour une entrée en service de Source Solde envisagée début 2021.

Malgré une nette amélioration de ses performances, le logiciel unique à vocation interarmées de la solde (Louvois) demeure structurellement instable. Entre janvier 2019 et juin 2020, en moyenne 96,45 % des soldes (130 736 dossiers par mois) ont été payées automatiquement, sans nécessiter de mesure corrective¹²⁶.

Depuis avril 2020, seuls les administrés du service de santé des armées demeurent soldés par Louvois¹²⁷.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la gendarmerie met en œuvre son nouveau logiciel de paie unique, Agorha Solde.

1.2.2 Les principales évolutions législatives et réglementaires

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)¹²⁸ a été décalée d'une année¹²⁹, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

- les mesures dont l'entrée en vigueur était antérieure au 1^{er} 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.

¹²⁵ Système de solde de l'armée de l'air.

¹²⁶ Les autres soldes ont été régularisées avant le versement (3,53 % des soldes, soit en moyenne 4 781 dossiers par mois) ou payées hors Louvois (0,03 % des soldes, soit en moyenne 35 dossiers par mois).

¹²⁷ En moyenne, Louvois calculait la solde de 192 000 administrés jusqu'en mai 2019, 150 000 après la bascule de la marine sur Source Solde en mai 2019, près de 10 000 après la bascule de l'armée de terre en avril 2020.

¹²⁸ 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.

¹²⁹ Lors d'un rendez-vous salarial, le 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a acté, au nom du Gouvernement, l'ensemble des mesures du protocole PPCR, avec toutefois un décalage d'une année, à compter du 1^{er} janvier 2018, de leur mise en œuvre. Le report calendaire d'un an est identique dans toute la fonction publique et concerne l'ensemble des fonctionnaires et des militaires.

Outre la poursuite de la mise en application des mesures du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, les principales évolutions législatives et réglementaires¹³⁰ en matière de rémunération relevées en 2019 par le Haut Comité concernent :

- le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, depuis le 1^{er} janvier 2019¹³¹ ;
- les majorations de l'allocation de mission judiciaire gendarmerie (AMJG) pour les sous-officiers de gendarmerie, par les arrêtés des 16 janvier 2019, 16 juillet 2019 et 10 décembre 2019, 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 ;
- l'augmentation du taux de l'indemnité de sujétion spéciale de police (ISSP) de 0,5 point à compter du 1^{er} janvier 2019, sans préjudice de l'application du protocole du 11 avril 2016¹³², dans le prolongement du protocole du 19 décembre 2018, par le décret n° 2019-26 du 16 janvier 2019 ;
- l'extension du régime de l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques, servie aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire des bâtiments de surface, aux personnels de la marine nationale et de l'armée de l'air chargés de la mise en œuvre des armements nucléaires, par le décret n° 2019-123 du 22 février 2019 ;
- la création de la prime de technicité de haute montagne, instituée par le décret n° 2019-250 du 27 mars 2019 ;
- la création d'une prime de fidélisation au profit des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale du grade de maréchal des logis, par le décret n° 2019-255 du 27 mars 2019 ;
- l'instauration d'une prime de lien au service attribuée aux militaires de carrière et servant en vertu d'un contrat, par le décret n° 2019-470 du 20 mai 2019¹³³ ;
- la modification du cadencement d'échelons des aumôniers militaires, par le décret n° 2019-711 du 4 juillet 2019 ;
- la prolongation de l'expérimentation, jusqu'au 31 décembre 2020, instituant un complément indemnitaire de fonctions aux volontaires dans les armées ayant la qualité d'agent de police judiciaire adjoint (décret n° 2019-927 du 3 septembre 2019) ;
- la rénovation du régime indemnitaire particulier des praticiens des armées. Le décret n° 2019-1195 du 19 novembre 2019 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 attribue automatiquement la prime de qualification de praticien certifié à partir du grade de médecin, pharmacien, vétérinaire ou chirurgien-dentiste en chef et instaure une bonification de la prime de qualification aux praticiens des armées exerçant une responsabilité dans l'organisation des soins ;
- la modification des conditions d'attribution de la prime de qualification aux sous-officiers en abaissant la condition d'ancienneté de services militaires de 15 à 12 ans (décret n° 2019-1225 du 25 novembre 2019) ;
- l'extension du bénéfice de l'indemnité spécifique de haute responsabilité¹³⁴ aux officiers généraux de la gendarmerie nationale, par le décret n° 2019-1514 du 30 décembre 2019.

¹³⁰ Les principales évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2019 sont listées en annexe 3.

¹³¹ Introduit par la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 (article 60), le prélèvement à la source a été reporté au 1^{er} janvier 2019 par l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017.

¹³² Dans le cadre du protocole du 11 avril 2016 pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale, revalorisation progressive de 2 points, à raison de 0,5 point/an entre 2017 et 2020 ; décret n° 2016-1835 du 23 décembre 2016.

¹³³ Dispositif d'attractivité et de fidélisation qui se substitue, depuis le 1^{er} 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^{er} avril 2021, à la prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.

¹³⁴ L'indemnité spécifique de haute responsabilité a été instituée par le décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018.

Au cours du 1^{er} semestre 2020, dans le cadre de la crise sanitaire, ont été instituées :

- une prise en charge des frais de repas de certains personnels¹³⁵ ;
- une prime exceptionnelle en faveur des agents mobilisés pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment des hôpitaux des armées¹³⁶ ;
- une prime exceptionnelle en faveur des agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics¹³⁷.

Durant ce semestre, le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État instaure le remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail avec un cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.

1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2019

Avertissement méthodologique

L'observatoire économique de la défense (OED) établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération du personnel, civil et militaire, du ministère de la défense et des militaires de la gendarmerie. Ce recensement contribue à alimenter le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de l'Insee et de la DGAFP mais également, sous forme de statistiques agrégées, plusieurs publications comme l'annuaire statistique de la défense, les bulletins de l'OED (Écodef) et la revue annuelle du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Les données en provenance du RAE¹³⁸, publiées dans la présente revue, **ne sont pas directement comparables avec celles des éditions antérieures essentiellement pour des questions de champ et de contenu des données à analyser.**

- à partir de l'édition 2019 :
 - changement de champ du RAE (2018) : hors forces spéciales¹³⁹. 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^{er} juillet 2018 ;
 - intégration de l'IJAT à la rémunération des gendarmes depuis le 1^{er} janvier 2018 ;
- dans l'édition 2020 :
 - changement de champ du RAE (2019) : avec forces spéciales. Afin de permettre les comparaisons, les données de l'année 2018 ont été ajustées au nouveau champ ;
 - les procédures d'accès aux données du logiciel Agorha Solde (élaboration d'une convention entre la DGGN et l'OED définissant les conditions administratives, juridiques, financières et techniques) et les délais de traitement des données **n'ont pas permis d'intégrer les militaires de la gendarmerie dans tous les champs de données de ce chapitre.**

¹³⁵ Décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

¹³⁶ Décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des Invalides dans le cadre de l'épidémie de covid-19.

¹³⁷ Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19.

¹³⁸ Les données sont winsorisées à 0,1 %, c'est-à-dire que les valeurs inférieures au 1^{er} millile sont remplacées par celle du 1^{er} millile et, de la même façon, les valeurs supérieures au 999^e millile sont remplacées par celle de ce millile. (Les milliles sont les valeurs qui partagent une distribution en mille parties égales).

¹³⁹ 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 données de rémunération du RAE-G 2019, issues d’Agorha Solde, sont provisoires. Les données de l’année 2018, issues de l’ancien système d’information, ne sont pas comparables avec celles de l’année 2019, issues d’Agorha Solde. De ce fait, **l’analyse des éléments d’évolution, entre 2018 et 2019, des rémunérations des militaires de la gendarmerie n’est pas réalisable ;**

- les données concernant les rémunérations nettes sont présentées, à des fins de comparaison des évolutions annuelles, avant et après le prélèvement à la source (PAS)¹⁴⁰ de l’impôt sur le revenu qui s’applique depuis le 1^{er} janvier 2019.

Préoccupé par la détérioration des outils statistiques relatifs à la rémunération des militaires, le Haut Comité avait recommandé, dans la précédente édition de la revue annuelle, « *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* ».

Constatant la fragilité du cadre d’action et des capacités de l’OED à développer une production statistique eu égard aux enjeux de la défense, l’autorité de la statistique publique a sollicité en septembre 2020, auprès de la ministre des armées, la participation du contrôle général des armées à une mission conjointe avec l’inspection générale de l’Insee¹⁴¹.

Le contrôle général des armées et l’inspection générale de l’Insee conduisent une mission pour étudier et optimiser les conditions de la production statistique dans le domaine de la défense, dont le rapport est attendu au premier trimestre 2021¹⁴².

1.3.1 Présentation globale des principaux indicateurs d’évolution des rémunérations

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions de l’année 2019 sont décrits dans le tableau suivant :

Tableau 75 – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2018 et 2019

		Évolutions 2018-2019	
		€ courants	€ constants
ESTIMATION RMPP brute ⁽¹⁾ (dans les armées)	Officiers	2,9 %	1,8 %
	Sous-officiers	3,9 %	2,8 %
	Militaires du rang	3,3 %	2,2 %
SMPT brut ⁽¹⁾ (dans les armées)	Officiers	0,9 %	- 0,2 %
	Sous-officiers	3,0 %	1,9 %
	Militaires du rang	2,6 %	1,5 %
ITB-GI-M ⁽²⁾ (dans les armées)	Officiers	0,81 %	
	Sous-officiers	1,66 %	
	Militaires du rang	1,24 %	
ITB-GI-Gend ⁽²⁾	Officiers	0,83 %	
	Sous-officiers	1,16 %	

(1) Hors NBI.

(2) Évolution en moyenne annuelle de l’ITB-GI.

¹⁴⁰ Instauré par l’article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017, codifié au code général des impôts (notamment aux articles 204 A à 204 N), au code du travail, au code de la sécurité sociale et au livre des procédures fiscales.

¹⁴¹ Lettre de l’autorité de la statistique publique n° 271/DG75-ASP/CG/D du 16 septembre 2020.

¹⁴² Lettre de mission, co-signée par le chef du contrôle général des armées par intérim et par le directeur général de l’Insee, n° 2020_65/DG75-B001 et n° 20-01924-DEP/ARM/CGA/FSI du 19 octobre 2020.

Tableau 75 (suite) – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2018 et 2019

		Évolutions 2018-2019
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle ¹⁴³	0,00 %
	En glissement annuel ¹⁴⁴	0,00 %
Indice des prix à la consommation (y.c. tabac)	En moyenne annuelle ¹⁴³	1,1 %
	En glissement annuel ¹⁴⁴	1,5 %

RMPP et SMPT. Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018 et 2019). Données winsorisées à 0,1 %. Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. Hors militaires de la gendarmerie.

ITB-GI-M. Sources : bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 148, mars 2020 ; DRH-MD (grilles indiciaires). Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors forces spéciales en 2019, hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés).

ITB-GI-GenD. Sources : bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 149, mars 2020 ; DGGN. Champ : militaires de la gendarmerie (hors élèves et volontaires).

Indice des prix à la consommation. Source : Insee, Informations Rapides n° 2020-5 et 2020-9 du 15 janvier 2020.

1.3.2 La rémunération moyenne des personnes en place

L'application de l'arrêté du 20 octobre 2016, modifié, relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales et de critères d'anonymisation à l'ensemble des personnels militaires du ministère des armées ne permet plus d'analyser l'évolution de la rémunération des militaires présents deux années de suite dans les effectifs.

L'OED ne peut en fournir qu'une estimation, **ce qui limite significativement les capacités d'évaluation du Haut Comité.**

Entre 2018 et 2019, l'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP brute) pour les militaires des armées est estimée à 2,4 %, en euros constants, avec une contribution de 1 point de la composante indiciaire et de 1,3 point de la composante complément et primes¹⁴⁵.

L'évolution concerne toutes les catégories hiérarchiques et reflète notamment, pour ce qui concerne l'indiciaire, la mise en application des mesures catégorielles du protocole PPCR, avec la 2^e partie du transfert primes/points (sans augmentation de rémunération) pour les officiers et les revalorisations indiciaires pour les sous-officiers et les militaires du rang.

Tableau 76 – ESTIMATION de l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place, en euros constants 2019⁽¹⁾, dans les armées et par catégorie, entre 2018 et 2019

	ESTIMATION de l'évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	dont contribution... (en points de %)	
		RMPP indiciaire	RMPP complément et primes ⁽³⁾
Ensemble	2,4 %	1,0	1,3
Officiers	1,8 %	0,9	0,9
Sous-officiers	2,8 %	1,2	1,5
Militaires du rang	2,2 %	0,8	1,3

Source : RAE 2018 et 2019, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. Hors militaires de la gendarmerie.

(1) Taux d'inflation en 2019 : 1,1 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Hors NBI.

(3) Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

¹⁴³ 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 2019 et 2018).

¹⁴⁴ 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 2019 par rapport à décembre 2018).

¹⁴⁵ Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

1.3.3 Le salaire moyen par tête

Le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des armées progresse globalement de 1,1 % en euros constants, entre 2018 et 2019. Au niveau catégoriel, si l'évolution est positive pour les sous-officiers et les militaires du rang des armées, respectivement de 1,9 % et de 1,5 %, le SMPT des officiers recule de 0,2 %, en euros constants 2019.

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 77 - Évolution du salaire moyen par tête dans les armées, en euros constants 2019⁽¹⁾, par catégorie, entre 2018 et 2019

	Évolution du SMPT brut ⁽²⁾
Ensemble	1,1 %
Officiers	- 0,2 %
Sous-officiers	1,9 %
Militaires du rang	1,5 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018 et 2019). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. **Hors militaires de la gendarmerie**

(1) Taux d'inflation (y.c. tabac) en 2019 : 1,1 % (source : Insee).

(2) Hors NBI.

1.3.4 L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires

La valeur du point d'indice de la fonction publique n'a pas été revalorisée en 2019.

L'indice de traitement brut des militaires, calculé à structure de qualifications annuelle constante (hors avancements et promotions), évolue en moyenne sur l'année 2019 de + 1,36 % dans les armées et de + 1,13 % dans la gendarmerie.

Les évolutions constatées en moyenne annuelle de l'ITB-GI résultent de la reprise de la mise en œuvre, à partir du 1^{er} janvier 2019, des mesures afférentes au protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) :

- 2^e partie du transfert primes/points¹⁴⁶ pour les officiers ;
- revalorisations indiciaires et mesures statutaires (nouveaux cadencements d'échelons, fusions/suppressions d'échelons et reclassements...) pour les sous-officiers et les militaires du rang.

Tableau 78 - Évolution en moyenne annuelle¹⁴⁷ de l'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2018 et 2019

	Évolution de l'ITB-GI	
	2018	2019
Militaires des armées	0,21 %	1,36 %
Officiers	1,28 %	0,81 %
Sous-officiers	0,05 %	1,66 %
Militaires du rang	0,05 %	1,24 %
Militaires de la gendarmerie	0,05 %	1,13 %
Officiers	0,08 %	0,83 %
Sous-officiers	0,05 %	1,16 %

Sources : bulletins de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 148 et 149, mars 2020, DRH-MD (grilles indiciaires) ; DGGN.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors forces spéciales en 2019, 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.

¹⁴⁶ 1^{er} transfert de primes pour un gain de 4 points d'indice en janvier 2017, 2^e transfert de primes pour un gain de 5 points d'indice, initialement prévu en janvier 2018, reporté au 1^{er} janvier 2019.

¹⁴⁷ L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

1.4 LA SOLDE DES MILITAIRES

1.4.1 La solde des militaires du ministère des armées

1.4.1.1 Les éléments de la solde annuelle¹⁴⁸

En 2019, la solde brute (hors NBI) moyenne progresse de 2,0 %, en euros courants et de 0,9 % en euros constants 2019. En moyenne, pour un militaire des armées, elle s'élève à 3 123 € par mois (3 061 € en 2018).

Les cotisations ont augmenté de 3,7 % (en euros courants) en 2019 du fait notamment du passage du taux de cotisation pour pension militaire de retraite de 10,56 % (2018) à 10,83 % (2019)¹⁴⁹.

Déduction faite des cotisations, la solde nette (hors NBI) moyenne des militaires des armées, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, progresse de 1,7 % en euros courants (0,6 % en euros constants) entre 2018 et 2019, avec une hausse de 0,8 % pour les officiers, de 2,5 % pour les sous-officiers et de 1,8 % pour les militaires du rang.

Son montant mensuel moyen est de 2 591 €¹⁵⁰ (2 548 € en 2018). Après le prélèvement à la source, il est de 2 525 €¹⁵¹.

Tableau 79 - Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne¹⁵² dans les armées, en ETPT¹⁵³, en 2019

	Solde annuelle moyenne (euros courants)		Évolutions 2018-2019	
	2018	2019	€ courants	€ constants ⁽¹⁾
Solde brute [hors NBI] dont :	36 732	37 476	2,0 %	0,9 %
<i>Solde indiciaire</i>	22 898	23 172	1,2 %	0,1 %
<i>Complément de solde⁽²⁾</i>	598	592	- 0,9 %	- 2,0 %
<i>Primes et indemnités</i>	13 236	13 712	3,6 %	2,5 %
Cotisations	6 157	6 388	3,7 %	2,6 %
Prélèvement à la source (PAS)	-	784	-	-
Solde nette avant PAS [hors NBI]	30 575	31 089	1,7 %	0,6 %
Solde nette après PAS [hors NBI]	-	30 304	-	-

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018 et 2019). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. **Hors militaires de la gendarmerie.**

(1) Taux d'inflation en 2019 : 1,1 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

¹⁴⁸ 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.

¹⁴⁹ 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.

¹⁵⁰ Montant de la solde nette (hors NBI) mensuelle moyenne des militaires des armées, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 964 € pour les officiers, 2 591 € pour les sous-officiers et 1 903 € pour les militaires du rang.

¹⁵¹ Montant de la solde nette (hors NBI) mensuelle moyenne des militaires des armées, après le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 721 € pour les officiers, 2 533 € pour les sous-officiers 1 883 € pour les militaires du rang.

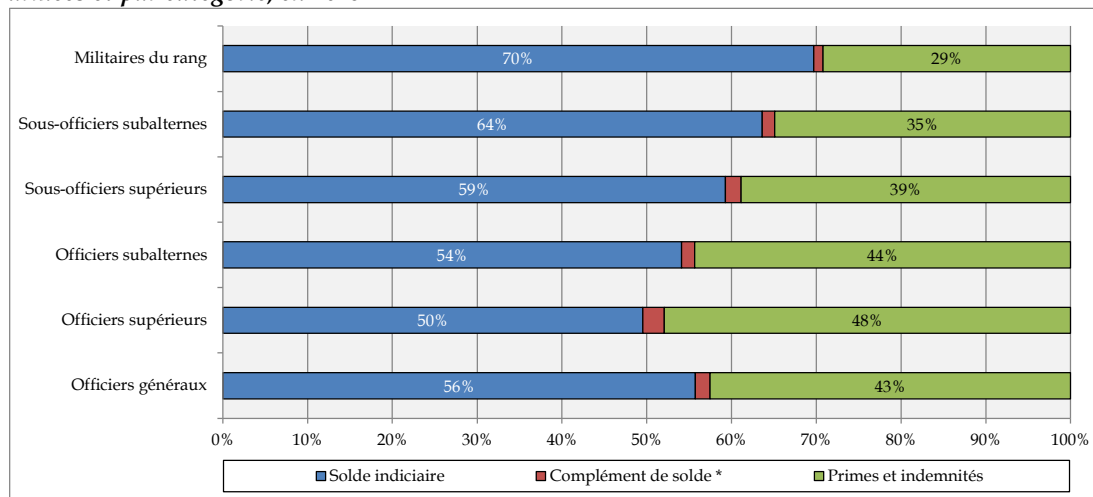
¹⁵² Le montant moyen correspond à la somme des montants annualisés, pondérée par les effectifs. Par exemple, la solde indiciaire annualisée d'un militaire présent 4 mois dans l'année = (montant total de la solde indiciaire perçue pendant 4 mois) x 12/4.

¹⁵³ 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).

1.4.1.2 Ventilation de la solde brute

L'histogramme suivant permet d'apprécier, pour les militaires des trois armées, l'importance de la part des primes et indemnités dans la solde brute (hors NBI) ; en moyenne elle représente 37 % de son montant (36 % en 2018). Elle oscille entre 48 % pour les officiers supérieurs et 29 % pour les militaires du rang.

Graphique 35 – Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne, en ETPT, dans les armées et par catégorie, en 2019



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. Hors militaires de la gendarmerie.

(*) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

1.4.1.3 Distribution des soldes nettes

Définitions

Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, etc. :

Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9^e décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

La médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

Les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1^{er} quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2^e quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3^e quartile (Q3) est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

Le rapport inter-déciles (D9/D1) met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution.

Source : Insee, <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definitions>

La moitié des militaires des trois armées a perçu, en 2019, une solde mensuelle nette de prélèvements (avant le PAS) inférieure à 2 198 €¹⁵⁴.

¹⁵⁴ Solde médiane. Son montant était de 2 137 € en 2018.

Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,8 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 50 244 €/an) ont perçu en 2019 une solde nette au moins 2,8 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 17 928 €/an)¹⁵⁵.

Dans le détail, ce rapport est de 2,63 pour les officiers, de 2,13 pour les sous-officiers et de 1,83 pour les militaires du rang.

Les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) affichent une légère tendance à la baisse par rapport à 2018 pour toutes les catégories.

Tableau 80 – Distribution des soldes nettes^(*) annuelles dans les armées, selon la catégorie, en 2019

	Ensemble	Officiers (y.c. off. généraux)	Sous-officiers	Militaires du rang
1 ^{er} décile (D1)	17 928 €	33 776 €	20 139 €	16 596 €
1 ^{er} quartile	20 578 €	43 459 €	23 615 €	18 380 €
Médiane	26 379 €	54 100 €	29 300 €	21 432 €
3 ^e quartile	34 478 €	69 305 €	34 987 €	26 126 €
9 ^e décile (D9)	50 244 €	88 707 €	42 988 €	30 440 €
D9/D1	2,80	2,63	2,13	1,83
Rappel D9/D1 2018	2,84	2,75	2,17	1,88

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018 et 2019). Données winsorisées à 0,1 %.

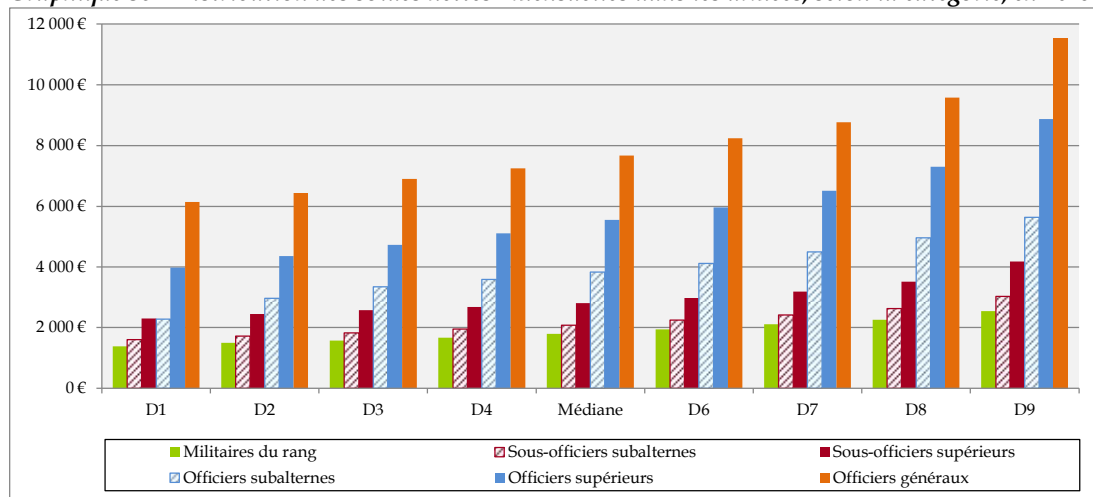
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. **Hors militaires de la gendarmerie.**

(*) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2019, 25 % des militaires du rang ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 18 380 € (1^{er} quartile), 10 % une solde nette annuelle supérieure à 30 440 € (9^e décile). Le rapport de la solde des 10 % de militaires du rang qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,83.

Les distributions des soldes nettes (hors NBI et avant PAS) des militaires du rang et des sous-officiers subalternes demeurent assez proches sur l'ensemble du spectre avec un écart moyen de 306 € par mois en faveur des sous-officiers subalternes (261 € en 2018).

Graphique 36 - Distribution des soldes nettes^(*) mensuelles dans les armées, selon la catégorie, en 2019



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, hors volontaires et élèves. **Hors militaires de la gendarmerie.**

(*) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Exprimées en ETPT.

Lecture : en 2019, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 716 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 624 €.

¹⁵⁵ En 2018, les 10 % de militaires des armées les mieux payés (au minimum 50 009 €/an) ont perçu une solde nette au moins 2,84 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 17 638 €/an).

1.4.1.4 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 avant PAS) 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 :

- pour les officiers et les sous-officiers supérieurs, l'indice majoré moyen des femmes est respectivement en retrait de 53 points et 21 points par rapport à celui des hommes¹⁵⁶ en raison, notamment, de leur ancienneté moyenne de services inférieure à celle des hommes (5,8 ans pour les officiers et 5,6 ans pour les sous-officiers supérieurs). Par ailleurs, 62 % 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, seuls 8,7 % des effectifs déployés en mission extérieure¹⁵⁷ en 2019 sont des femmes alors qu'elles représentent 16 % des effectifs¹⁵⁸.

Entre 2018 et 2019, l'écart de solde nette moyenne (hors NBI et avant PAS) entre les hommes et les femmes se réduit de 0,6 point, mais en moyenne, la solde des hommes demeure supérieure de 12,7 % à celle des femmes ; cet écart étant de 27,2 % chez les officiers (- 1,6 point/2018).

Tableau 81 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements⁽¹⁾ au ministère des armées, selon le sexe, en 2019 (en ETPT)

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	31 855 €	61 477 €	31 767 €	23 123 €
Femmes	28 272 €	48 349 €	28 111 €	20 860 €
Différentiel hommes / femmes ⁽²⁾	12,7 %	27,2 %	13,0 %	10,8 %
Rappel 2017	13,3 %	28,8 %	13,6 %	9,8 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2018 et 2019). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : ensemble du personnel militaire du ministère des armées, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves. **Hors militaires de la gendarmerie.**

(1) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. 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 sous-officiers masculins du ministère des armées est en moyenne, pour l'année 2019, supérieure de 13 % à celle des sous-officiers féminins.

¹⁵⁶ RAE 2019, personnel militaire du ministère des armées, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves. **Hors militaires de la gendarmerie.**

¹⁵⁷ Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et service de santé des armées. Militaires féminins en opérations extérieures, en missions de courte durée (MCD), dans les forces en présence et embarqués (cf. tableau 20).

¹⁵⁸ Cf. bilan social 2019 et rapport de situation comparée, page 18. Exprimé en ETPT.

1.4.2 La solde des militaires de la gendarmerie

DONNÉES PROVISOIRES de rémunération des militaires de la gendarmerie en 2019

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le logiciel de paie unique, Agorha Solde est en service dans la gendarmerie.

Les données de rémunération de l'année 2018, issues de l'ancien système d'information, **ne sont pas comparables** avec celles de l'année 2019, issues d'Agorha Solde.

Il n'est donc pas possible d'analyser les éléments d'évolution entre 2018 et 2019.

En 2019, la solde brute (hors NBI) moyenne d'un militaire de la gendarmerie s'élève à 3 241 € par mois.

Déduction faite des cotisations, la solde nette mensuelle moyenne avant le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu est de 2 575 €. Après le prélèvement à la source, son montant est de 2 467 €.

La part des primes et indemnités dans la solde brute (hors NBI) représente en moyenne 36 % de son montant. Elle oscille entre 35 % pour les sous-officiers subalternes et 39 % pour les officiers subalternes.

La moitié des militaires de la gendarmerie a perçu, en 2019, une solde mensuelle nette de prélèvements (avant le PAS) inférieure à 2 447 €.

Le rapport inter-déciles (D9/D1) est de 1,81 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de gendarmes les mieux payés (au minimum 40 810 €/an) ont perçu en 2019 une solde nette au moins 1,81 fois plus élevée que les 10 % de gendarmes les moins bien payés (au maximum 22 543 €/an).

Dans le détail, ce rapport est de 1,80 pour les officiers et de 1,68 les sous-officiers de la gendarmerie.

Source : OED, RAE-G 2019

Champ : militaires de la gendarmerie, hors élèves et volontaires, hors réservistes

1.4.3 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° 2019-1037 du 8 octobre 2019, modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, proroge pour 2019 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2019, la période de référence est fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

L'arrêté du 8 octobre 2019 détermine, au titre de l'année 2019, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 2,85 %, valeur moyenne du point d'indice en 2014 : 55,5635 € et en 2018 = 56,2323 €).

573 militaires des armées et de la gendarmerie, soit 0,2 % de la population, ont bénéficié de la GIPA en 2019¹⁵⁹. Ils étaient plus de 7 000 en 2016 et plus de 33 000 en 2015.

Le faible nombre de bénéficiaires en 2019 s'explique en grande partie par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017, par les mesures de revalorisation successives de toutes les catégories¹⁶⁰ sur la période de référence et la mise en œuvre des mesures de transfert primes/points du protocole PPCR en 2017 (4 points d'indice majoré pour les militaires du rang, 6 points pour les sous-officiers et 4 points pour les officiers).

1.5 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) et les éventuelles déclarations sociales nominatives¹⁶¹ (DSN), qui se substituent progressivement aux 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 vise à garantir la comparabilité des données relatives aux militaires avec celles des agents de la fonction publique.

Toutefois, à compter des données relatives à l'année 2015, celles 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.

En outre, depuis l'exercice 2017, les données concernant l'ensemble des militaires ont été affectées par les modifications apportées à leur traitement, à la suite de l'application de l'arrêté du 20 octobre 2016 relatif à la préservation de l'anonymat des membres des unités des forces spéciales, supprimant toute possibilité de produire à partir du Siasp des statistiques fines sur l'emploi et les rémunérations.

1.5.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire

En moyenne annuelle en 2019, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,75 % du fait de la reprise de l'application du protocole PPCR : 2^e tranfert primes/points pour les fonctionnaires de catégorie A, conduisant à une hausse de l'indice sans hausse corrélative de la rémunération totale, et revalorisations de grilles indiciaires pour les fonctionnaires de catégories B et C.

¹⁵⁹ La publication tardive des textes réglementaires prorogeant le dispositif de la GIPA pour l'année 2018 (décret n° 2018-955 et arrêté du 5 novembre 2018) a pu induire le versement de l'indemnité aux bénéficiaires en 2019.

¹⁶⁰ Notamment, transposition de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C aux militaires du rang ainsi qu'aux sous-officiers des grades de sergent et sergent-chef et assimilés entre 2015 et 2017 ; hausse des bas indices des militaires du rang et des sous-officiers à la suite de la revalorisation du salaire minimum de croissance en 2015 ; dernière annuité de transposition de la réforme du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B) aux sous-officiers en 2015 ; revalorisation de la grille indiciaire du grade de capitaine dans les armées, création de la classe fonctionnelle accessible aux commandants et grades assimilés, création d'échelons pour les grades de lieutenant-colonel et colonel, en 2017.

¹⁶¹ Décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article R711-1 du code de la sécurité sociale.

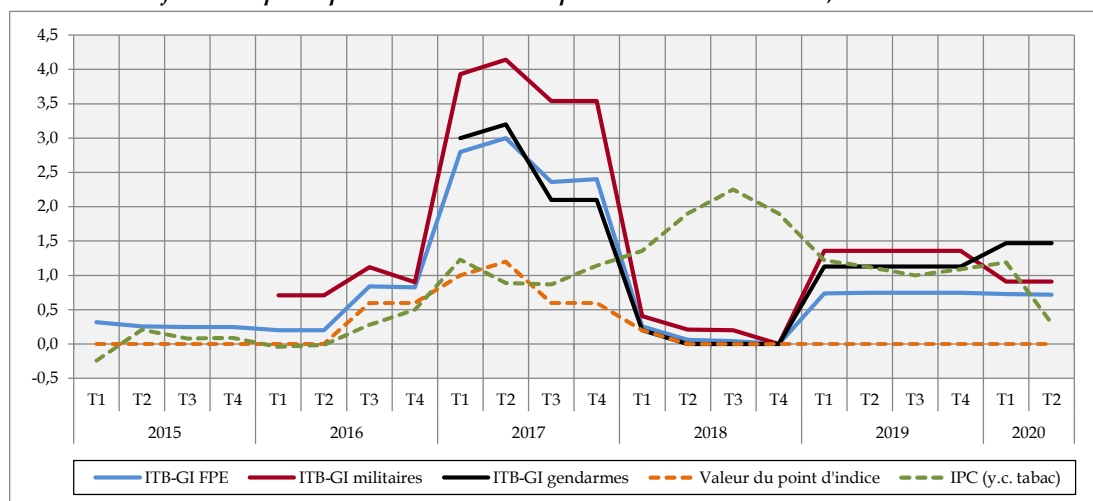
Tableau 82 - Évolution en moyenne annuelle¹⁶² de l'ITB-GI dans la fonction publique de l'État, les armées et la gendarmerie en 2019

	Fonction publique civile de l'État	Militaires	
		des armées	de la gendarmerie
Ensemble	0,75 %	1,36 %	1,13 %
Cat. A / officiers	0,84 %	0,81 %	0,83 %
Cat. B / sous-officiers	0,74 %	1,66 %	1,16 %
Cat. C / militaires du rang	0,31 %	1,24 %	-

Sources : *fonction publique de l'État* : DGAFP, STATS RAPIDES, Indice de traitement brut - grille indiciaire dans la fonction publique de l'État (ITB-GI), mars 2020 ; *militaires* : bulletins de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 148 et 149, mars 2020 ; DGGN ; DRH-MD (grilles indiciaires).

Champs : *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 forces spéciales, 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.

Graphique 37 - Évolution trimestrielle en glissement annuel¹⁶³ 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 (bulletins Écodef). Pour les données 2019 et 2020 : Écodef n° 148 et 149 de mars 2020 ; n° 161 et 162 de septembre 2020 ; DGGN (pas de données antérieures à 2017).

Champs : *ITB-GI FPE* : fonctionnaires civils de la FPE ; *ITB-GI militaires* : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air (hors forces spéciales depuis 2019, hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) ; *ITB-GI gendarmes* : militaires de la gendarmerie, hors élèves et volontaires.

IPC : indice des prix à la consommation (Insee).

1.5.2 Dispersion des traitements nets

En 2018, la dispersion des traitements nets, mesurée par le rapport inter-déciles D9/D1 (cf. définition § 1.4.1.3) est plus étendue pour les militaires des armées et de la gendarmerie (2,60) que dans la fonction publique civile de l'État (2,41).

Alors que le ratio entre le traitement net des 10 % les mieux payés et celui des 10 % les moins bien rémunérés reste stable dans la FPE, il progresse de près de 3 % pour les militaires des armées et de la gendarmerie par rapport à 2017.

¹⁶² L'évolution en moyenne annuelle compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

¹⁶³ 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.

Tableau 83 – Évolution de la dispersion des traitements nets⁽¹⁾ des militaires et dans la fonction publique civile de l'État

	2016	2017	2018
Militaires	2,58	2,54 / 2,53 ⁽²⁾	2,60 ⁽²⁾
Fonction publique civile de l'État (FPE)	2,42	2,41	2,41
<i>Fonction publique territoriale</i>	2,01	2,01	2,00
<i>Fonction publique hospitalière</i>	2,18	2,17	2,20
<i>Privé</i>	3,01	2,87	n.d.

Sources : *militaires* : observatoire économique de la défense (RAE) ; *fonction publique et privé* : DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2020, figure 6.3-2, page 528.

Champs : *militaires* : armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie, hors volontaires et élèves ; *fonction publique* : y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors apprentis. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels ; *privé* : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Pour les militaires : (1) Hors NBI, hors cotisation mutuelle. (2) Hors forces spéciales.

Nota : les comparaisons entre les secteurs (militaire, public et privé) doivent être réalisées avec la plus grande prudence en raison notamment de leurs différences de structure (qualification, âge...).

1.5.3 Ventilation des traitements

L'exhaustivité de la base de données Siasp concernant les militaires s'est détériorée depuis l'exercice 2017 à la suite de l'application 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 séries comparatives des rémunérations des militaires et de certains corps de fonctionnaires civils de l'État ne peuvent pas être publiées.**

1.6 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 socioprofessionnelle¹⁶⁴, en distinguant dans son étude les couples dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2013-2018 et sont exprimés en euros constants 2018.

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.

¹⁶⁴ 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.

1.6.1 Analyse globale

Sur la période 2013-2018, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 10,9 % à celui des fonctionnaires civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 30,4 % à celui du conjoint de fonctionnaire.

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 26,6 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. 11,6 % des conjoints de militaire ont un revenu individuel nul contre 6,8 % des conjoints de fonctionnaire¹⁶⁵.

Le niveau de vie annuel moyen du ménage dont le référent est un militaire demeure inférieur à celui du ménage dont le référent est un fonctionnaire civil de l'État (- 17,4 % sur 2013-2018).

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 7,6 %, alors que celui du ménage dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État est supérieur de 11,9 %.

¹⁶⁵ Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 12,2 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2013-2018.

Tableau 84 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹⁶⁶, en fonction du statut de la personne de référence, sur la période 2013-2018

	2013-2018 (euros constants 2018)
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 900 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 010 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 270 €
Personne de référence : fonctionnaire civil de l'État (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	33 570 €
Revenu individuel moyen du conjoint	23 000 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 380 €
Personne de référence : toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 760 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 260 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 260 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2013-2018.

Champ : couples (mariés ou de fait) 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 direction¹⁶⁷.

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple¹⁶⁸.

1.6.2 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 comparables¹⁶⁹, les revenus individuels des conjoints de militaire sont nettement inférieurs à ceux des conjoints de fonctionnaire civil.

Sur l'intervalle 2013-2018, l'écart de revenu individuel moyen est de 36,4 % entre les conjoints d'officier et de fonctionnaire de catégorie A, de 28,1 % entre les conjoints de sous-officier et de fonctionnaire de catégorie B et de 12,2 % 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, 20,6 % des conjoints d'officier contre 5,9 % des conjoints de fonctionnaire de catégorie A¹⁷⁰.

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 24,4 % entre les conjoints d'officier et de catégorie A, de 26,5 % entre les conjoints de sous-officier et de catégorie B et de 8,1 % entre les conjoints de militaire du rang et de catégorie C.

Sur la période 2013-2018 et pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'officier s'élève à 22 550 €¹⁷¹, celui des conjoints de sous-officier à 17 250 € et celui des conjoints de militaire du rang à 17 820 €¹⁷².

¹⁶⁶ Les revenus individuels et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants.

¹⁶⁷ Hors code PCS 2003 : 331a.

¹⁶⁸ Les femmes militaires/fonctionnaires civiles de l'État en couple avec un homme non-militaire/non-fonctionnaire civil de l'État ne sont pas représentées dans cette catégorie.

¹⁶⁹ Pour les personnes de référence, l'écart de revenu individuel moyen est de 2,9 % entre les officiers et les fonctionnaires civils de catégorie A, de - 7,7 % entre les sous-officiers et les fonctionnaires civils de catégorie B et de - 1,7 % entre les militaires du rang et les fonctionnaires civils de catégorie C.

¹⁷⁰ 9,2 % des conjoints de sous-officier/7,4 % des conjoints de catégorie B et 11,5 % des conjoints de militaire du rang/7,7 % des conjoints de catégorie C.

¹⁷¹ En euros constants 2018.

¹⁷² Pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints de catégorie A est de 29 820 €, celui des conjoints de catégorie B de 23 470 € et celui des conjoints de catégorie C de 19 390 € (en euros constants 2018).

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 12,4 % entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un fonctionnaire de catégorie A, à 15,6 % entre les ménages de sous-officier et de catégorie B et à 6,9 % entre les ménages de militaire du rang et de catégorie C.

Tableau 85 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹⁶⁶, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (fonctionnaire civil de l'État) de la personne de référence, sur la période 2013-2018

	2013-2018 (euros constants 2018)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 680 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 790 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 990 €
Personne de référence : fonctionnaire civil de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	42 430 €
Revenu individuel moyen du conjoint	27 960 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 380 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 640 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 630 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 150 €
Personne de référence : fonctionnaire civil de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 960 €
Revenu individuel moyen du conjoint	21 740 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 440 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 330 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 640 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 650 €
Personne de référence : fonctionnaire civil de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 750 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 810 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 250 €

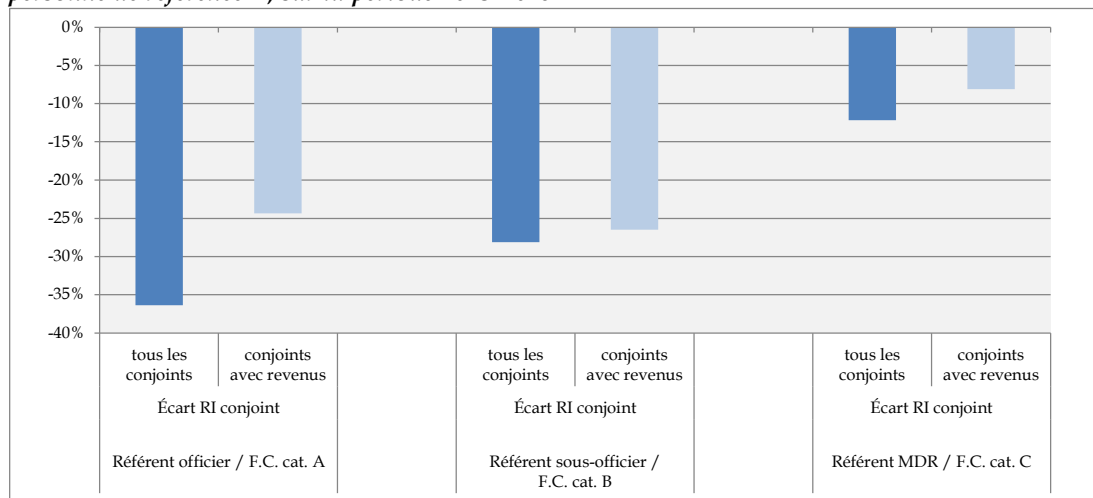
Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2013-2018.

Champ : couples (mariés ou de fait) 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 direction¹⁶⁷.

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple¹⁶⁸.

Graphique 38 – 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 référence¹⁶⁶, sur la période 2013-2018



Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2013-2018.

Champ : couples (mariés ou de fait) 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 direction¹⁶⁷.

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple¹⁶⁸.

RI : revenu individuel. F.C. : fonctionnaire civil.

Lecture : rapporté aux seuls conjoints qui perçoivent des revenus sur la période 2013-2018, le revenu individuel moyen du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un sous-officier est inférieur de 26,5 % à celui du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État de catégorie B.

1.6.3 Comparaison avec les agents du secteur privé

Les revenus individuels moyens des conjoints d'officier et de sous-officier sont respectivement inférieurs à ceux des conjoints de cadre (-27,8 % sur la période 2013-2018) et de personnel exerçant une profession intermédiaire (-19,3 %). Le revenu individuel moyen du conjoint de militaire du rang est inférieur à celui du conjoint d'employé (-3,6 %) et supérieur à celui du conjoint d'ouvrier (+18,8 %).

Sur la période 2013-2018, 20,6 % des conjoints d'officier n'ont aucun revenu contre 10,1 % 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 18,1 % (22 550 €¹⁷³ pour les conjoints d'officier et 27 530 € pour les conjoints de cadre).

Parallèlement, 9,2 % des conjoints de sous-officier n'ont aucun revenu contre 7,8 % 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 18 % à la défaveur des conjoints de sous-officier (17 250 € contre 21 030 € pour les conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire).

Sur la période 2013-2018, 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 (-20,6 %) ou un personnel exerçant une profession intermédiaire (-11,4 %).

À l'inverse, le ménage dont la personne de référence est un militaire du rang dispose d'un niveau de vie annuel moyen approchant celui du ménage dont la personne de référence est un employé (+1,0 %) et supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un ouvrier (+10,4 %).

¹⁷³ En euros constants 2018.

Tableau 86 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages¹⁶⁶, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence, sur la période 2013-2018

	2013-2018 (euros constants 2018)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 680 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 790 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 990 €
Personne de référence : cadre avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	52 320 €
Revenu individuel moyen du conjoint	24 640 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	39 030 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 640 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 630 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 150 €
Personne de référence : profession intermédiaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 570 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 370 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 120 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 330 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 640 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 650 €
Personne de référence : employé avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 940 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 220 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 440 €
Personne de référence : ouvrier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 060 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 160 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 610 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2013 à 2018.

Champ : couples (mariés ou de fait) dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Militaires : hors officiers généraux. Pour les cadres : hors personnels de direction.

Dans l'enquête revenus fiscaux et sociaux, la « personne de référence » correspond à l'homme du couple¹⁶⁸.

2. PENSION ET RETRAITE

Avertissement

Depuis la RACM 2019, 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).

À partir de cette édition :

- les types de droit à pension militaire intègrent la liquidation à l'âge légal (62 ans) qui concerne les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014 ayant définitivement quitté l'institution entre 2 et 15 ans de services ;
- le champ des pensions entrées en paiement dans l'année inclut le basculement des ex-soldes de réserve en pension militaire de retraite pour les officiers généraux en 2^e section âgés de plus de 67 ans¹⁷⁴.

De ce fait, **les données ne sont pas directement comparables avec celles des années antérieures.**

Dans le cadre de ses travaux, Le Haut Comité a consacré son 14^e rapport thématique aux pensions militaires de retraite¹⁷⁵, qui constituent une composante importante de la condition militaire, aussi bien dans leur dimension matérielle que symbolique.

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 comme une rémunération différée (article L1 du CPCMR¹⁷⁶).

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 ans¹⁷⁷.

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 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**¹⁷⁸ » ;
- par suite d'infirmités : motif dit « **invalidité**¹⁷⁹ ».

¹⁷⁴ L'article 39 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié l'article L 4141-4 du code de la défense qui dispose désormais qu'un officier général « *perçoit une solde de réserve calculée dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite jusqu'à l'âge de 67 ans. À compter de cet âge, il perçoit une pension militaire* » ; les dispositions de cet article prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Le bulletin officiel des finances publiques-impôts BOI-RSA-CHAMP-10-30-10-20170711 §330 prévoit que la solde de réserve est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicables aux traitements et salaires. Elle bénéficie notamment de l'abattement de 10 % plafonné (plafond à 12 627 € pour les revenus 2019 de chaque membre du foyer fiscal) au titre des frais professionnels, prévu au §3° de l'article 83 du code général des impôts.

Selon le bulletin précité, la pension militaire de retraite est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicables aux pensions et rentes viagères à titre gratuit. Elle bénéficie de l'abattement de 10 % prévu au §5.a de l'article 158 du code général des impôts, dont le plafonnement diffère de celui applicable aux traitements et salaires (plafond de 3 850 € appliqué au montant total des pensions et retraites du foyer fiscal pour les revenus 2019).

¹⁷⁵ 14^e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite : finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme*, juin 2020.

¹⁷⁶ Code des pensions civiles et militaires de retraite.

¹⁷⁷ Article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

¹⁷⁸ 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, 30/06/20*). 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.

¹⁷⁹ Terminologie utilisée par le service des retraites de l'État.

2.1 LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2019

En 2019, 20 776 militaires des trois armées et 3 633 militaires de la gendarmerie ont quitté définitivement le service actif. Par rapport à 2018, ces volumes ont progressé de 5,2 % dans les armées (19 758 en 2018) et de 1,2 % dans la gendarmerie (3 589 en 2018) ; ils sont plus élevés de 19,3 % dans les armées et 10,3 % dans la gendarmerie qu'en 2015.

En moyenne dans les armées et la gendarmerie, 49,1 % des militaires ayant quitté le service actif en 2019 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate ; 43,3 % des militaires des trois armées (42,6 % en 2018) et 82,2 % des militaires de la gendarmerie (80,4 % en 2018).

0,5 % des militaires qui ont quitté l'institution en 2019 percevront une pension militaire à l'âge de 52 ans, 11,8 % une pension militaire à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans) et 38,6 % n'ont pas acquis de droit à pension militaire de retraite.

Globalement en 2019, 56,1 % des départs du service actif sans droit à pension militaire de retraite résultent de dénonciations de contrat du fait de l'administration ou de l'intéressé¹⁸⁰ pendant la période probatoire, d'une durée minimale de six mois (hormis pour les sous-officiers de gendarmerie¹⁸¹).

Ce taux s'élève en moyenne à 65,6 % dans l'armée de terre, 52,1 % dans la marine et 24,3 % dans l'armée de l'air. Il est de 40,7 % dans la gendarmerie.

Tableau 87 - Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2019, par force armée, selon le type de droit à pension militaire de retraite

	Liquidation			Pas de pension	... dont départs en période probatoire	Total
	immédiate(*)	différée (52 ans)	à l'âge légal (62 ans)			
Armée de terre	5 376	54	2 366	6 196	4 067	13 992
Marine	1 632	15	227	1 285	670	3 159
Armée de l'air	1 994	23	124	1 484	360	3 625
Sous-total Armées	9 002	92	2 717	8 965	5 097	20 776
Gendarmerie	2 987	28	154	464	189	3 633
Total TAM-G	11 989	120	2 871	9 429	5 286	24 409

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 2019 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PME).A).

(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

TAM-G : Terre, Air, Mer - Gendarmerie.

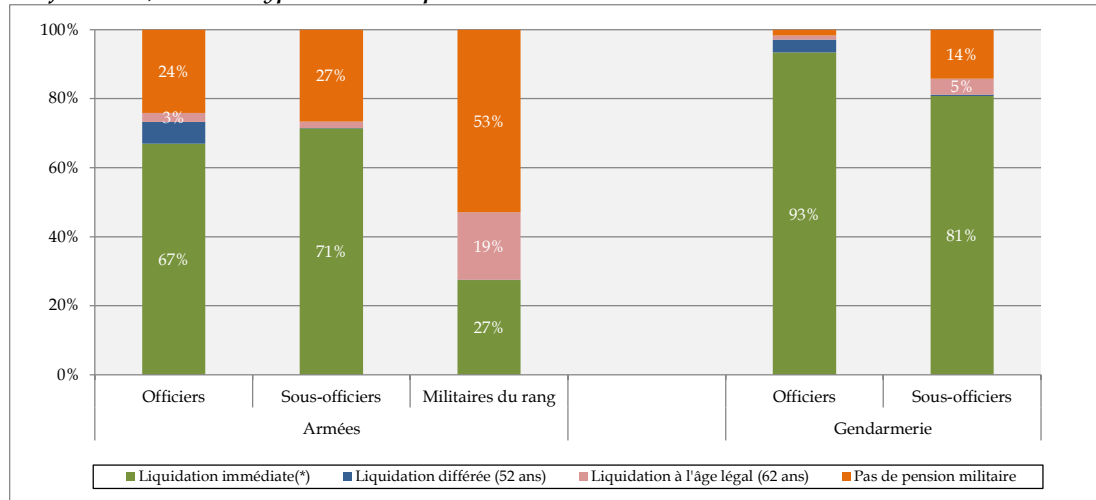
En moyenne, 67 % des officiers des armées, contre 93 % des officiers de la gendarmerie, ont quitté le service actif en 2019 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate. Chez les sous-officiers, ils sont 71 % dans les armées et 81 % dans la gendarmerie.

13,1 % des militaires des trois armées et 4,2 % des militaires de la gendarmerie qui sont partis en 2019 percevront une pension militaire à l'âge légal de la retraite, soit actuellement 62 ans.

¹⁸⁰ Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008, modifié, relatif aux militaires engagés (article 8). Article L4139-14 du code de la défense.

¹⁸¹ L'article 15 du décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie dispose que la durée minimale de la période probatoire correspond à celle du suivi effectif de la formation initiale (au minimum 1 an).

Graphique 39 – Répartition, par catégorie, des militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2019, 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 2019 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA).

(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

77,7 % des militaires des trois armées qui sont partis sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite sont des militaires du rang (78,9 % en 2018), dont plus des 3/4 sont de l'armée de terre. En moyenne en 2019, 26,6 % des départs d'officiers sans droit à pension sont consécutifs à des dénonciations de contrat durant la période probatoire, 30,1 % des départs de sous-officiers et 64,7 % des départs de militaires du rang. Dans l'armée de terre, ces taux sont de 44,2 % pour les officiers, 40,7 % pour les sous-officiers et 69 % pour les militaires du rang.

Parallèlement, 80,8 % des militaires de la gendarmerie ayant quitté l'institution sans droit à pension militaire de retraite sont des sous-officiers de gendarmerie. 38,9 % d'entre eux sont partis durant la période probatoire.

Tableau 88 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2019, par force armée, selon la catégorie et le type de droit à pension militaire de retraite

		Liquidation			Pas de pension	... dont départs en période probatoire
		immédiate(*)	différée (52 ans)	à l'âge légal (62 ans)		
Terre	Officiers	484	39	14	86	38
	Sous-officiers	1 946	4	90	654	266
	Militaires du rang	2 946	11	2 262	5 456	3 763
Marine	Officiers	140	14	12	51	15
	Sous-officiers	1 379	1	0	379	115
	Militaires du rang	113	0	215	855	540
Air	Officiers	159	20	5	145	22
	Sous-officiers	1 282	1	33	683	136
	Militaires du rang	553	2	86	656	202
Armées	Sous-total	9 002	92	2 717	8 965	5 097
Gendarmerie	Officiers : OG	373	11	1	4	2
	OCTA	8	4	4	3	1
	Sous-officiers : SOG	2 466	9	140	375	146
	CSTAGN	140	4	9	82	40
	Sous-total	2 987	28	154	464	189
Total TAM-G		11 989	120	2 871	9 429	5 286

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 2019 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA). TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.

(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

Lecture : 5 456 militaires du rang de l'armée de terre ont quitté définitivement le service actif en 2019 sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite, dont 3 763 à la suite de la dénonciation de leur contrat.

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 services dans ces unités ou lorsque la mise à la retraite résulte d'infirmités contractées en services (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 2019

Au 31 décembre 2019, le stock des pensions militaires de droit direct s'élève à 394 730 pensions¹⁸² (317 096 pour les militaires des armées¹⁸³ et 77 634 pour les gendarmes).

Plus de 13 000¹⁸⁴ nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct, aux motifs d'ancienneté et d'invalidité, sont entrées en paiement en 2019¹⁸⁵, 10 081 au bénéfice de militaires des armées et 2 989 de militaires de la gendarmerie.

¹⁸² Source : DGFIP/SRE/BFIS, Le stock des pensions militaires de droit direct, mise à jour 30/06/20.

¹⁸³ Pour les données émanant du SRE, l'expression « militaires des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

¹⁸⁴ Dont 156 pensions résultant du basculement des ex-soldes de réserve.

Les pensions militaires au motif d'invalidité représentent 18,8 % des pensions entrées en paiement en 2019, à raison de 23,3 % des pensions pour les militaires des armées et de 3,4 % pour les militaires de la gendarmerie.

48,8 % des pensions attribuées aux militaires du rang des armées sont consécutives à une invalidité (1 801 pensions pour motif d'invalidité contre 1 889 pensions pour motif d'ancienneté).

Tableau 89 - Nombre de pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2019, 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	1 161	4 681	1 889	7 731	371	2 517	2 888	10 619
Invalidité	90	459	1 801	2 350	4	97	101	2 451
Total (tous motifs)	1 251	5 140	3 690	10 081	375	2 614	2 989	13 070

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2019, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2^e section) en pension militaire de retraite.

Nota : l'expression « militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

2.2.3 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté¹⁷⁸ »

2.2.3.1 Les conditions d'ouverture du droit à pension¹⁸⁶

Pour les militaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014

Avant 15 ans de services effectifs

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 services effectifs

Pour les non officiers :

- avant 17 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 17 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers de carrière :

- avant 27 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 27 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers sous contrat :

- avant 20 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à 20 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014¹⁸⁷

Avant 2 ans de services effectifs

Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).

¹⁸⁵ Source : DGFIP/SRE/BFIS, Les nouvelles pensions militaires de droit direct, mise à jour 30/06/20.

¹⁸⁶ Articles L24 et L25 du CPCMR.

À titre transitoire, les limites des durées de services 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^{er} 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).

¹⁸⁷ Article 42 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Entre 2 ans et 15 ans de services effectifs

Liquidation à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans).

À partir de 15 ans de services effectifs

Pour les non officiers :

- avant 17 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 17 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers de carrière :

- avant 27 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à compter de 27 ans de services : liquidation immédiate.

Pour les officiers sous contrat :

- avant 20 ans de services : liquidation différée à 52 ans ;
- à 20 ans de services : liquidation immédiate.

2.2.3.2 Les nouveaux bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2019

Toutes forces armées confondues, les pensions militaires liquidées pour ancienneté en 2019 ont atteint les montants bruts mensuels moyens de :

- 4 996 € pour les officiers généraux ;
- 3 137 € pour les officiers supérieurs ;
- 2 540 € pour les officiers subalternes ;
- 1 719 € pour les sous-officiers ;
- 1 014 € pour les militaires du rang.

À catégorie hiérarchique équivalente, la durée moyenne de services retenue pour les militaires des armées¹⁸³ 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 accessoires¹⁸⁸) des sous-officiers, entrées en paiement en 2019 au motif d'ancienneté, s'élèvent à 1 477 € dans les forces armées (hors gendarmerie) et à 2 169 € dans la gendarmerie.

En moyenne, les militaires du rang des armées qui ont perçu une pension en 2019 pour motif d'ancienneté sont âgés de 42,2 ans (41,7 ans en 2018), et pour 21 années de services retenues disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de 1 014 €, sachant que 15,8 % (19 % en 2018) des pensions versées ont été portées au minimum garanti.

Tableau 90 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2019, par catégorie

	Militaires des armées ⁽¹⁾			Militaires de la gendarmerie	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	1 161	4 681	1 889	371	2 517
Âge moyen ⁽²⁾ (en années)	54,6	46,5	42,2	57,5	52,8
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	125 (31,25 ans)	104 (26 ans)	84 (21 ans)	145 (36,25 ans)	126 (31,5 ans)
Indice majoré moyen de liquidation (hors pensions élevées au minimum garanti)	826	479	416	887	612
Montant de la pension brute ⁽³⁾ mensuelle moyenne	3 072 €	1 477 €	1 014 €	3 377 €	2 169 €
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	4,7 %	15,8 %	0,5 %	

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 2019, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2^e section) en pension militaire de retraite.

(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.

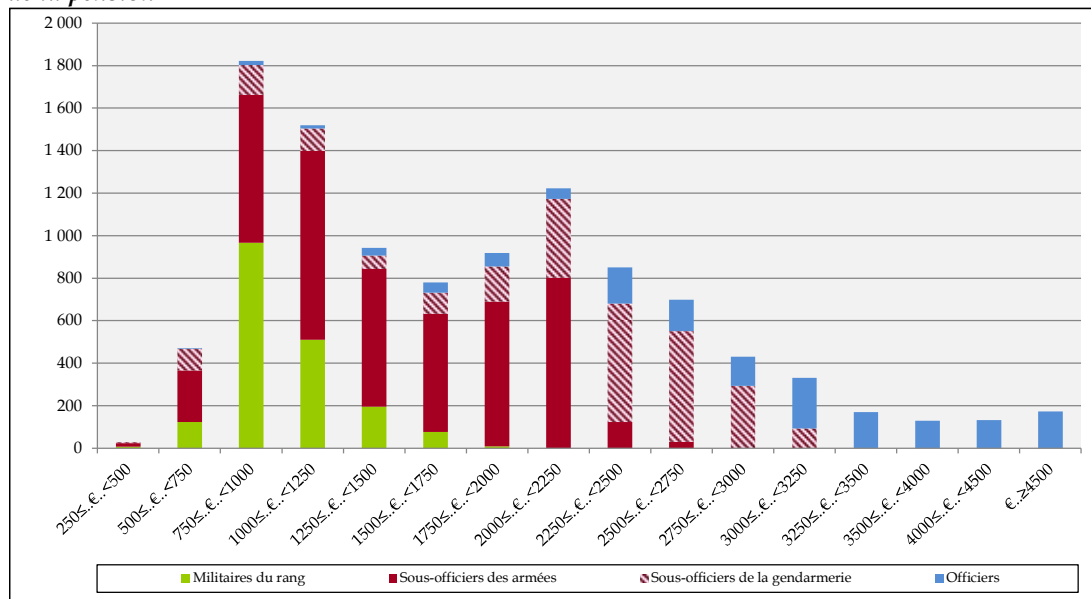
n.s. : non significatif.

¹⁸⁸ Notamment, la majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants.

58 % des militaires du rang, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2019, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 1 000 € et 37 % d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 €.

Parallèlement, 80 % des sous-officiers hors gendarmerie perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 2 000 € quand le montant de cette pension est supérieur à 2 000 € pour 73 % des sous-officiers de la gendarmerie¹⁸⁹.

Graphique 40 – Nombre de pensions militaires de retraite de droit direct, pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2019, par catégorie hiérarchique et en fonction du montant brut¹⁹⁰ mensuel de la pension



Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : forces armées (y compris gendarmerie), hors volontaires. Nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté (vieillesse pour le SRE), entrées en paiement en 2019, hors soldes de réserve, y compris les ex-SDR (soldes de réserve des officiers généraux basculés en pension militaire à l'âge de 67 ans).

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 services (article L6 du CPCMR) ;
- les bonifications, dont celle du cinquième du temps de services accomplis, 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 services 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.

La population ayant bénéficié d'une pension militaire de retraite par suite d'infirmités en 2019 montre, d'une part, l'importance prise par les jeunes militaires du rang (73,5 % des militaires concernés, âgés en moyenne de 26,2 ans) et, d'autre part, l'ampleur des pensions portées au minimum garanti (plus de 95 % de celles attribuées à des militaires du rang).

¹⁸⁹ 1/3 des sous-officiers hors gendarmerie, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2019, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 € et 1/3 des sous-officiers de la gendarmerie un montant compris entre 2 500 et 3 000 €.

¹⁹⁰ Pension principale et accessoires.

Les sous-officiers des armées sont, quant à eux, âgés d'environ 32 ans et le montant de leur pension brute, dont plus de 70 % ont été élevées au minimum garanti (63 % en 2018), est en moyenne de 568 € (681 € en 2018) par mois.

Tableau 91 - Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2019, par catégorie et pour motif d'invalidité

	Militaires des armées ⁽¹⁾			Militaires de la gendarmerie	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	90	459	1 801	4	97
Âge moyen ⁽²⁾ (en années)	36,1	32,3	26,2	46,3	
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	57 (14,25 ans)	45 (11,25 ans)	21 (5,25 ans)	96 (24 ans)	
Indice majoré moyen de liquidation (hors pensions élevées au minimum garanti)	623	425	381	592	
Montant de la pension brute ⁽³⁾ mensuelle moyenne	1 088 €	568 €	245 €	1 637 €	
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	70,6 %	95,6 %	10,9 %	

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'invalidité, entrées en paiement en 2019.

(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^{er} janvier 2005 et concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), les militaires et les magistrats. Il s'agit d'un régime obligatoire par points.

Le décret n° 2004-569, modifié, du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique dispose 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 retraite¹⁹¹ [...]. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée¹⁹² ».

« 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 brut¹⁹³.

Le régime de la RAFP est un régime par points dont le nombre dépend des cotisations versées.

L'ouverture des droits des bénéficiaires est soumise à une double condition :

- avoir atteint l'âge mentionné à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale (actuellement 62 ans) ;
- être admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles et militaires de retraite.

La liquidation des droits est subordonnée à une demande expresse de la part du bénéficiaire¹⁹⁴.

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.

¹⁹¹ Revenus autres que la solde mensuelle, des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).

¹⁹² 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.

¹⁹³ 1 % = 5 % (part de cotisation de l'agent) x 20 % du traitement indiciaire brut (plafonnement de l'assiette de cotisation).

¹⁹⁴ La demande de prestation RAFP est incluse dans la demande de retraite ; la date d'effet souhaitée ne doit pas être antérieure à l'âge légal de la retraite. Toutes les informations seront transférées automatiquement au service gestionnaire du RAFP (source : <https://www.rafp.fr/comment-demander-votre-prestation-rafp>).

Pour la prestation prenant effet avant le 1^{er} 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^{er} 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 points¹⁹⁵ ;
- 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 92 - Simulations de montant de la retraite additionnelle pour des militaires entrés en service en 2019.

	Caporal-chef	Adjudant-chef	Commandant (OSC)	Colonel
Années de services	17	25	20	32
Indice majoré moyen estimé sur l'ensemble des années de services	340	400	595	685
Cotisation maximale totale estimée ⁽¹⁾ (1 % employeur + 1 % bénéficiaire)	6 500 €	11 246 €	13 383 €	24 652 €
Nombre de points cumulés ⁽¹⁾	5 278	9 131	10 866	20 015
Rente annuelle maximale ^{(1) (2)} (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 2019. Au 1^{er} janvier 2019, la valeur d'acquisition du point est de 1,2317 € et la valeur de service du point est de 0,04605 €. La valeur annuelle du traitement (indiciaire) afférent à l'indice 100 majoré est figée à 5623,23 €.

(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 services, une rente maximale annuelle de retraite additionnelle d'un montant de 420 €.

¹⁹⁵ 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^{er} 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^e mois suivant la date de la liquidation initiale. Lors de la séance du 30 avril 2020, le conseil d'administration a exclu de ce mécanisme les bénéficiaires dont le date d'effet de la prestation RAFP est, d'une part, postérieure de plus de 15 mois de la date d'admission à la retraite et, d'autre part, postérieure au 31 mai 2020.

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

1. HABILLEMENT

Depuis de nombreuses années la chaîne d'habillement est confrontée à d'importantes difficultés.

En 2019, la situation des stocks d'habillement s'améliore par rapport aux années précédentes alors que cette problématique est prise en compte par la ministre des armées au travers, notamment, de la rénovation¹⁹⁶ de l'établissement logistique du commissariat des armées (ÉLoCA) de Châtres, spécialisé dans la distribution des effets militaires.

Tableau 93 - 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
2019													
Terre	8,5	8,6	6,9	5,7	5,7	5,2	5,2	5,2	4	4	3,1	3,3	5,5
Marine	4,1	4,2	3,4	2,7	2,3	2,1	1,9	1,8	1,8	1,3	1,3	1,7	2,4
Air	9,2	9	6,5	6,2	5	3,6	3,3	2,9	2,	1,9	2,1	2	4,5
Rappel 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	12,5
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	10,3
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	11,6
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	6,8
Marine	7,0	7,1	8,2	6,7	5,1	5,3	4,8	4,9	4,6	6,4	6,5	6,2	6,0
Air	13,7	7,1	8,3	5,7	5,1	5,4	4,8	4,9	4,5	6,4	6,5	6,2	6,6

Source : SCA.

Champ : catalogues d'effets d'habillement de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air.

Lecture : en février 2019, 9 % des articles d'habillement de l'armée de l'air étaient en rupture de stock.

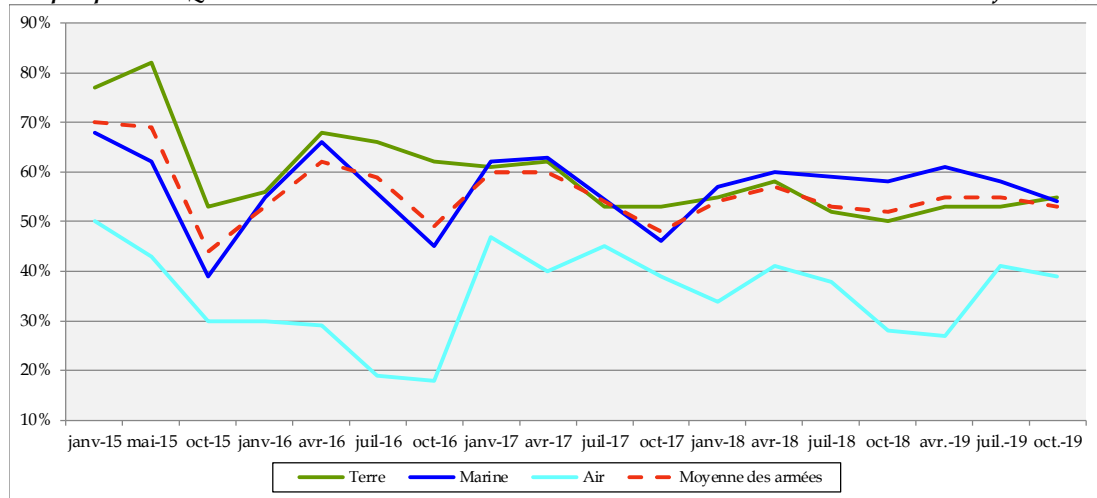
Le centre interarmées de coordination du soutien (CICoS) évalue le taux de satisfaction des utilisateurs dans divers domaines dont l'habillement grâce à des indicateurs de qualité du service rendu (QSR).

Malgré la diminution du nombre de ruptures de stocks, le graphique ci-dessous reflète la persistance d'une insatisfaction des soutenus dans le domaine de l'habillement.

Ce domaine est la première préoccupation des formations soutenues avec une insatisfaction encore importante, au sein des trois armées et notamment de l'armée de l'air.

Les principaux reproches exprimés portent dans les trois armées sur la qualité perfectible de nombreux effets (tenues de protection de base de la marine) et sur les trop fortes restrictions quantitatives sur de nombreux articles. La marine souligne encore en 2019 un problème de qualité de certains articles qui peut mettre en péril la sécurité du personnel (chaussures spécifiques).

¹⁹⁶ Établissement inauguré le 8 novembre 2019.

Graphique 41 – Qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement (taux de satisfaction)

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.

La mise en place depuis février 2019 des espaces ATLAS (accès en tout temps, tout lieu au soutien) qui rassemblent dans un lieu unique et connecté tous les services nécessaires à la vie quotidienne devrait améliorer le soutien des militaires, notamment dans le domaine de l'habillement.

Lors de ses déplacements, le Haut Comité a pu relever que la question de l'habillement était aussi un sujet au sein de la gendarmerie, de jeunes recrues témoignant de dotations initiales taillées au plus juste (polos...), malgré des flux d'approvisionnement moins fragiles que dans les armées.

La gendarmerie dispose de son propre outil de commande d'effets d'habillement, Vétigend.

Tableau 94 – Taux de rupture mensuel des stocks d'habillement sur le catalogue Vétigend en 2019 (en %)

Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
0,2	0,3	0,3	0,3	1,0	2,2	5,1	1,7	4,6	1,6	3,4	1,6

Source : réponse de la direction générale de la gendarmerie nationale à un questionnaire du Haut Comité.

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.

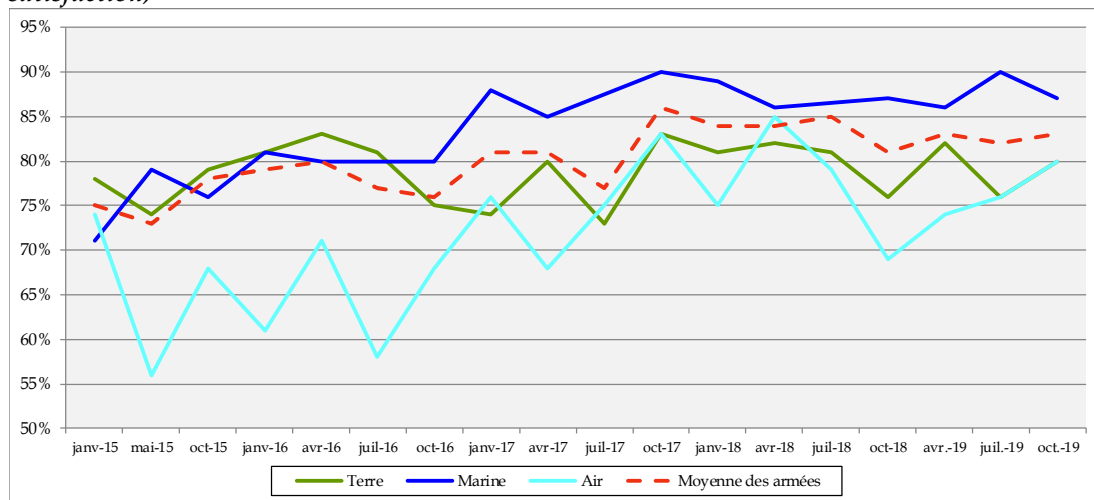
Depuis de nombreuses années, des travaux sont en cours pour établir une politique unique interarmées sans avoir encore pleinement abouti. Localement, notamment dans les affectations à forte dimension interarmées, les disparités des droits individuels selon la force armée d'appartenance vis-à-vis de l'alimentation sont mal vécues. Comme le Haut Comité l'a souligné dans son 12^e rapport, l'harmonisation des droits serait utile pour ne pas entretenir un sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi le personnel militaire.

En 2019, 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 : 3,10 € pour un repas en métropole et 0,82 € pour un petit déjeuner.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 à 2019 traduit une relative amélioration.

Les militaires soutenus évoquent cependant encore des problèmes quant à la qualité des repas (manque de choix proposés, qualité des mets...) et aux manques de moyens consentis (services restreints du fait du manque de personnel RHL, délai d'attente aux chaînes, horaires pas adaptés au rythme des activités...).

Graphique 42 - Qualité du service rendu dans le domaine de la restauration¹⁹⁷ (taux de satisfaction)



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.

3.1 SITUATION MATRIMONIALE

En 2019, au sein de la population militaire, on dénombre 41,4 % de célibataires, 34,3 % de mariés, 15,5 % de pacsés¹⁹⁸, 4,3 % de concubinages, 3,4 % de divorcés, 0,9 % de séparés et 0,2 % de veufs.

Cette année encore, 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 jeunes et célibataires.

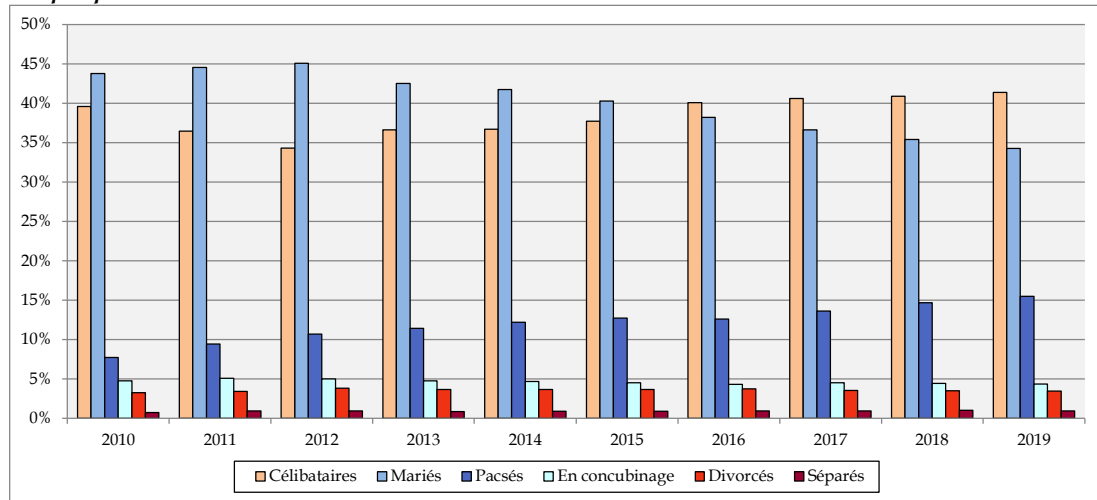
Sur l'ensemble de la population militaire, 54 % des militaires vivent en couple (mariage, pacs, concubinage). Dans les seules armées, le nombre de militaires en couple est élevé, notamment chez les officiers avec un taux de 74 % en 2019.

Dans son 11^e rapport¹⁹⁹, le Haut Comité soulignait que l'endogamie est une réalité qui se renforce puisque 56 000 militaires des forces armées (soit environ 17,5 % des militaires) vivaient en couple avec un autre militaire en 2016.

¹⁹⁷ 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).

¹⁹⁸ Pacsé : militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.

¹⁹⁹ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 35.

Graphique 43 – 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.

La part des militaires divorcés ou séparés dans l'ensemble de la population militaire est en hausse tendancielle très mesurée entre 2010 (4,0 %) et 2019 (4,4 %).

Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel comme le montre la partie haute du tableau 96 pour les seules armées de terre, marine et air. En 2019, 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 2019.

Tableau 95 – Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, au sein de la population militaire, par force armée et catégorie de personnel (en %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Terre, marine, air	3,5	3,7	4,4	4,0	4,0	4,1	4,2	4,0	4,0	3,9
Officiers	4,1	4,3	4,6	4,5	4,6	4,6	4,8	4,7	4,9	4,9
Sous-officiers et officiers mariniers	4,8	4,9	5,8	5,5	5,5	5,8	5,9	5,7	5,5	5,5
Militaires du rang et équipages	1,9	2,2	2,6	2,2	2,1	2,2	2,1	1,9	2,0	2,0
Terre	3,9	4,2	4,5	3,9	3,8	3,9	3,9	3,7	3,8	3,7
Officiers	5,0	4,9	4,9	4,6	4,8	4,8	5,0	4,9	5,2	5,3
Sous-officiers	6,2	6,3	6,4	6,0	6,0	6,3	6,6	6,1	6,2	6,2
Militaires du rang	2,1	2,5	2,9	2,3	2,2	2,2	2,0	1,9	2,0	2,0
Marine	1,5	1,5	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6	3,5	3,4
Officiers	1,3	1,3	3,1	3,2	3,3	3,2	3,2	3,1	3,2	3,0
Officiers mariniers	2,1	2,2	4,9	4,9	4,8	5,1	4,9	5,0	4,9	4,8
Équipages	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Air	4,5	4,5	4,8	4,7	4,8	5,0	5,3	5,1	4,8	4,8
Officiers	4,4	4,9	4,9	5,1	5,1	5,3	5,5	5,4	5,3	5,2
Sous-officiers	5,5	5,4	5,7	5,4	5,5	5,5	5,8	5,7	5,2	5,2
Militaires du rang	2,4	2,5	2,8	3,1	3,3	3,8	4,1	3,7	3,6	3,5
Gendarmerie	4,9	5,5	5,5	5,7	5,6	5,5	5,6	5,5	5,5	5,4
Officiers	5,3	5,8	6,2	6,7	7,1	7,1	7,5	8,0	7,6	7,6
Sous-officiers	5,8	6,5	6,3	6,5	6,5	6,3	6,3	6,2	6,2	6,0
Volontaires	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	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.

En 2019, le taux de divortialité au sein des armées de terre, marine et air est de 36 %. Cet indicateur montre que pour 100 mariages célébrés, 36 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 96 – Taux de divortialité (en %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Terre, marine, air	32,0	32,5	38,4	35,9	35,0	36,0
Gendarmerie	45,1	45,6	45,6	46,4	38,2	42,8
Autres	25,6	27,3	33,1	37,0	29,9	26,0

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 et SID depuis 2015.

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. Les chiffres publiés dans la revue annuelle 2019 ont été consolidés en 2020.

Comme il l'évoquait en 2014²⁰⁰, 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 attachées 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-MD²⁰¹, le Haut Comité relève avec intérêt 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 enfants²⁰².

3.2 LES ENFANTS DE MILITAIRES

Dans son 12^e rapport thématique²⁰³, 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...).

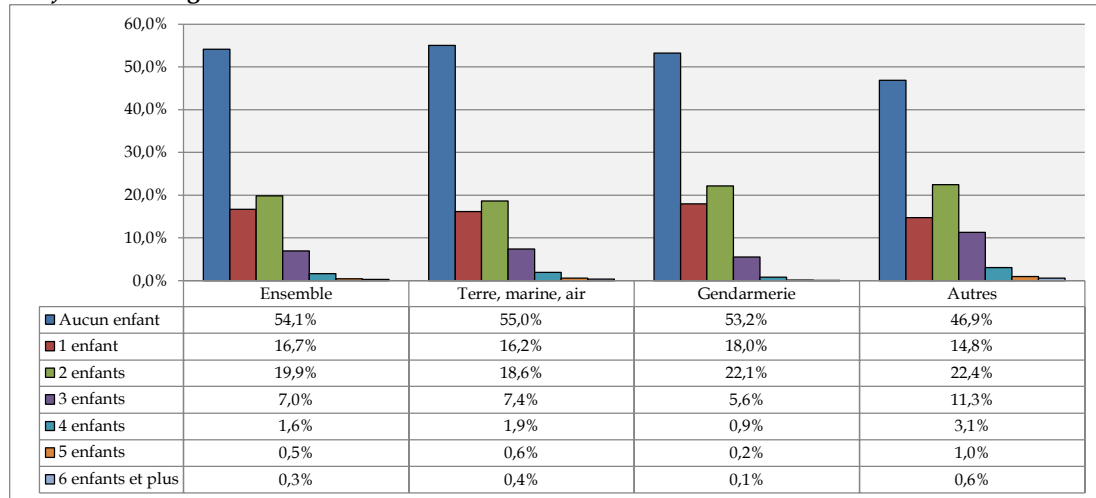
Plus d'un militaire sur deux n'a pas ou n'a plus d'enfant à charge. 55 % des militaires des trois armées sont dans cette situation, 53 % des gendarmes.

²⁰⁰ HCECM, 8^e rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.

²⁰¹ DRH-MD, *Guide des droits financiers du militaire en cas de séparation*, 3^e édition, novembre 2019.

²⁰² 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.

²⁰³ HCECM, 12^e rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, p. 95 et suivantes.

Graphique 44 – Répartition des militaires des forces armées et services en fonction du nombre d'enfants à charge en 2019

Sources : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : enfants à charge fiscale des militaires.

Autres : DGA, SCA, SEA, SID, SSA.

En 2019, les enfants de militaires, fiscalement à charge, constituent une population de l'ordre de 276 000 individus. Globalement, près de deux tiers des enfants de militaire ont moins de 11 ans et un sur cinq a moins de 3 ans.

Tableau 97 – Part d'enfants de militaires par tranche d'âges en 2019

Âge des enfants	Part d'enfants par tranche d'âges
0 à 3 ans	22,3 %
4 à 7 ans	22,3 %
8 à 11 ans	20,1 %
12 à 15 ans	15,5 %
16 à 18 ans	8,2 %
plus de 18 ans	11,6 %

Sources : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : enfants à charge des militaires.

Autres : DGA, SCA, SEA, SID, SSA.

Deux ans après la mise en place du plan d'accompagnement des familles l'offre de garde d'enfants s'est accrue avec :

- une augmentation du nombre de places en crèche (965 berceaux en réservation et 1 490 places en crèche défense fin 2019) ;
- le développement de l'accompagnement des conjoints ayant un projet professionnel d'assistante maternelle (ASMAT) au profit d'enfants ressortissants de l'action sociale des armées (ASA) ;
- la mise en place d'une aide financière allant de 40 € à 240 € pour un accueil en horaires atypiques.

Fin octobre 2019, 3 154 conventions ont été signées, apportant 2 224 solutions supplémentaires de garde aux ressortissants de l'ASA²⁰⁴.

La fréquentation des crèches de la défense est stable depuis 2017 après une augmentation continue à partir de 2014. Le nombre d'enfants accueillis en crèches extérieures du ministère progresse encore de 20 % (33 % entre 2017 et 2018).

²⁰⁴ Plan famille 2018-2022 – point d'étape – décembre 2019

Tableau 98 – Évolution du nombre d'enfants de militaires admis dans les crèches de l'IGeSA

	2014	2015	2016	2017	2018(*)	2019
Nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches défense gérés par l'IGeSA	2 125	2 241	2 396	2 503	2 533	2 501
Nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches extérieures au ministère de la Défense	470	691	937	936	1 249	1 499

Source : réponse à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : enfants de militaires en activité.

(*) Correction de la donnée 2018 : 2 533 au lieu de 3 128 (valeur publiée dans la RACM 2019).

3.3 LOGEMENT FAMILIAL²⁰⁵

3.3.1 Le logement au ministère des armées

La politique du logement au ministère des armées en direction des militaires vise un double objectif : compenser la mobilité exigée et soutenir les revenus les plus modestes.

Lors de la mesure du moral au 2^e semestre 2019, le logement apparaît encore unanimement comme une source d'insatisfaction chez les militaires des trois armées (cf. partie 1, § 5. Mesure du moral).

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 2019, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 45 048 logements (46 685 en 2018), dont 39 680 en métropole et 5 368 en outre-mer et à l'étranger.

Le volume de logements sociaux représente plus de la moitié (54 %) du parc total de logements du ministère en métropole et plus de 70 % des logements sous convention de réservation.

Tableau 99 – Parc global de logements du ministère, par catégorie de logement, en métropole, en 2019

Domaniaux	Conventions de réservation		Pris à bail	Total
	logement social	logement non social		
8 991	21 282	8 727	680	39 680

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

Champ : métropole.

En 2019, 75,5 % (74 % en 2018) du parc total de logements du ministère en métropole est disponible à la location (parc utile²⁰⁶) ; 88,5 % des logements domaniaux, 71 % des logements conventionnés et 100 % des logements pris à bail.

La différence entre le parc total et le parc utile s'explique principalement, pour les logements domaniaux, par la durée des procédures de cession des logements qui ne répondent plus aux besoins du ministère et, pour les logements conventionnés, par les logements qui ont été rendus aux bailleurs, pour un tour de bail, faute de trouver un locataire dans les temps impartis.

En 2019, le parc utile compte 35 331 logements (35 909 en 2018, 36 165 en 2017) ; 29 963 en métropole, 4 159 en outre-mer et 1 209 à l'étranger. 35,5 % du parc utile en métropole se situe en Île-de-France (10 636).

²⁰⁵ L'hébergement en enceinte militaire des cadres célibataires et célibataires géographiques ainsi que des militaires du rang ne relève pas du logement familial.

²⁰⁶ Le parc utile correspond au parc disponible à la location. Les logements conventionnés rendus aux bailleurs (pour un tour de bail) et les logements domaniaux en cours de cession sont retirés du parc inventaire (global).

Tableau 100 – Répartition du parc utile²⁰⁶ de logements au ministère des armées, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, en 2019

	Domaniaux	Conventions de réservation	Pris à bail	Total
Métropole	7 954	21 329	680	29 963
Outre-mer et étranger	2 746	//	2 622	5 368
Total	10 700	21 329	3 302	35 331

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

Champ : métropole, outre-mer et étranger.

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit plan « famille », consacre dans son 4^e 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.

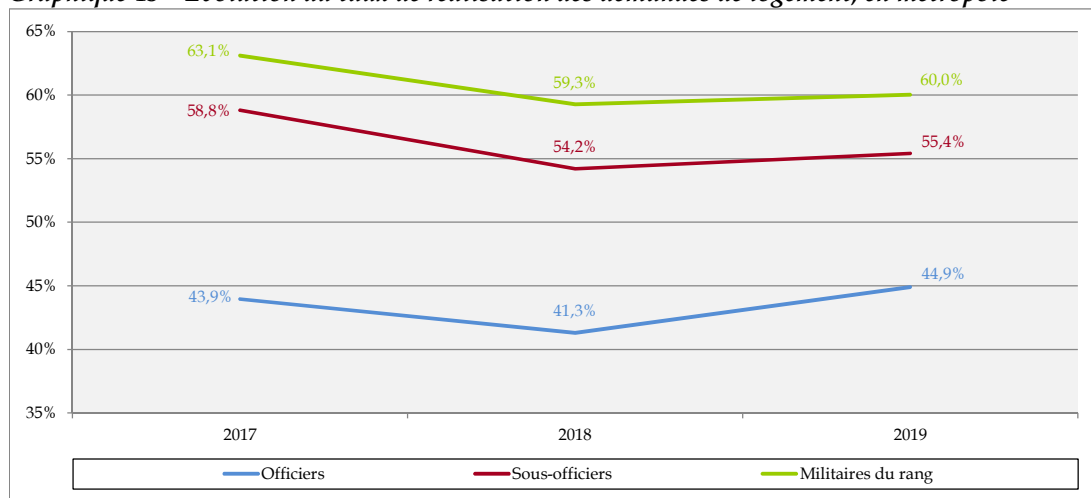
3.3.1.2 L'attribution de logement

L'attribution d'un logement relevant du ministère des armées ne constitue pas un droit. L'éligibilité du personnel militaire²⁰⁷ est régie par un certain nombre de critères, notamment la catégorie hiérarchique, l'ancienneté de services, 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 réalisation²⁰⁸ des demandes de logement déposées par les militaires s'établit en 2019 à 53,5 % (51,9 % en 2018, 55,7 % en 2017). Il est de 44,9 % pour les officiers, 55,4 % pour les sous-officiers et de 60 % pour les militaires du rang.

Ce taux est de 66,5 % pour les militaires affectés en Île-de-France en 2019²⁰⁹ contre 68,4 % en 2018.

Graphique 45 – Évolution du taux de réalisation des demandes de logement, en métropole

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

Champ : métropole.

²⁰⁷ 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.

²⁰⁸ Rapport entre le nombre de logements attribués et le nombre de demandes déposées.

²⁰⁹ 60,1 % pour les officiers, 73 % pour les sous-officiers et 70,8 % pour les militaires du rang.

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)²¹⁰, 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 statutaire²¹¹ 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).

Au 31 décembre 2019, le parc utile²¹² de logements de la gendarmerie est constitué de 75 930 logements (76 042 au 31 décembre 2018), dont 72 969 en métropole et 2 961 en outre-mer. 40 % des logements sont domaniaux²¹³.

Tableau 101 - Répartition du parc utile²¹² de logements de la gendarmerie, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, au 31 décembre 2019

	Métropole	Outre-mer	Total
Logements en caserne domaniale	29 054	1 405	30 459
Logements en caserne locative	33 596	490	34 086
Ensembles immobiliers locatifs hors caserne	1 590	72	1 662
Prises à bail individuelles hors caserne	8 729	994	9 723
Total	72 969	2 961	75 930

Source : DGGN, *Gaude 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 nouvelle programmation immobilière sur 3 ans²¹⁴ (2018-2020). En 2019, comme en 2018, plus de 100 millions d'euros ont été consacrés aux opérations de maintenance immobilière du parc domanial (locaux de service – dont locaux d'hébergement, logements), ainsi qu'à la sécurisation des casernes²¹⁵.

En 2020²¹⁶, la dotation permet de maintenir l'effort à destination des opérations de réhabilitation (6^e annuité du plan) et de sécurisation du parc domanial.

²¹⁰ « 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).

²¹¹ 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 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie (article 2).

²¹² 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.

²¹³ 39,8 % en métropole et 47,5 % en outre-mer.

²¹⁴ Programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale 2018-2020, ministère de l'intérieur, 24 janvier 2018.

²¹⁵ Source : PLF 2019, gendarmerie nationale (programme 152), objectifs et indicateurs de performance.

²¹⁶ Annexe au projet de loi de finances pour 2020, projets annuels de performance, Sécurités, programme 152.

3.4 HÉBERGEMENT

3.4.1 L'hébergement au ministère des armées

Définitions

L'hébergement²¹⁷ (*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 caserne²¹⁸ (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 interarmées²¹⁹, l'octroi d'un hébergement constitue :

- une obligation pour les militaires du rang et les volontaires²²⁰ ;
- une offre pour les sous-officiers célibataires de moins de 15 ans de services, 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, pour accompagner le célibat géographique).

L'attribution d'un local d'hébergement n'en procure pas la jouissance privative et personnelle. Les occupants sont donc exonérés de la taxe d'habitation, des taxes d'enlèvement des ordures ménagères et, au besoin, de la contribution à l'audiovisuel public.

Cette mise à disposition est réalisée à titre gratuit. Elle donne éventuellement lieu au paiement de prestations accessoires²²¹ par les occupants, hormis s'ils sont militaire du rang ou volontaire²²².

Sans comptabiliser les places d'hébergement de militaires du rang gérées directement par les formations des armées (de l'ordre de 35 000 dans l'armée de terre), le ministère des armées dispose au 31 décembre 2019 de 45 458 places d'hébergement dont 31 340 pour les cadres et 14 118 pour les militaires du rang²²³.

²¹⁷ 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 et n'a pas été transféré au GSBdD, tout comme les locaux de service, l'hébergement des élèves en école et l'hébergement au sein des hôpitaux d'instruction des armées.

²¹⁸ 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 services...).

²¹⁹ Lettre n° D16-006111/DEF/EMA/PERF/PILSTRAT/NP du 09 juin 2016 relative à la politique interarmées du soutien - hébergement et hôtellerie.

²²⁰ 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 ».

²²¹ Nettoyage des locaux, lavage des draps...

²²² 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).

N'assurant pas eux-mêmes l'entretien de leurs chambres, les militaires techniciens de l'air (MTA) s'acquittent d'une redevance entretien (note n° 30648/DEF/DCCA/REST 1 du 3 août 1998).

²²³ En raison du changement de base de recueil des données en 2018 et de champ en 2019, les capacités d'hébergement présentées ne sont pas directement comparables avec celles publiées dans le 12^e rapport du Haut Comité, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018 et dans les revues annuelles de la condition militaire, novembre 2018 (12^e rapport) et décembre 2019 (13^e rapport).

Tableau 102 - Capacités d'hébergement²¹⁷ au ministère des armées, au 31 décembre 2019

	Métropole (hors Île-de-France)	Île-de-France ^(*)	Outre-mer et étranger	Total
Hébergement des cadres	25 446	4 613	1 281	31 340
Hébergement des MDR géré par le SCA	12 421	1 604	93	14 118

Sources : SCA/cartographie 2H 2019 et rapport d'activité 2019 du bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France (BIHRIF).

Champ : bâtiments actifs²²⁴ et capacités d'hébergement à la disposition du BIHRIF²²⁵ au 31 décembre 2019, hors casernements gérés par les formations, hors hébergements opérationnels (MCD...), de stagiaires et élèves (dans les centres de formation, en écoles) et au sein des 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 groupements de soutien des bases de défense (GSBdD) d'Île-de-France (Paris École militaire, Vincennes, Versailles, Saint-Germain-en-Laye et Villacoublay) et de la base de défense de Montlhéry.

En 2019, nouvelles capacités sur les sites du Val-de-Grâce (98 places) et de Bégin (84 places) ; perte des capacités (13 places BIHRIF) sur le site de Taverny.

Les résidences Raspail (50 places) et Descartes (20 places) sont gérées 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 places²²⁶ 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 défense²²⁷ 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). En 2020²²⁸, 177 millions d'euros seront consacrés à l'amélioration de la qualité du parc et à l'augmentation de l'offre d'hébergement au profit des cadres d'active, en particulier dans les zones tendues.

3.4.2 L'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'hébergement²²⁹.

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...).

²²⁴ 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...

²²⁵ Le volume de lits à la disposition du BIHRIF (4 613 lits) est inférieur à la capacité existante (5 523 lits) en raison de chambres réservées pour les astreintes ou les services particuliers et de chambres indisponibles pour réfection ou problème technique.

²²⁶ Perte de 190 places au cercle de Croÿ (nouvelle dévolution en espace de bureaux) et livraison de 600 places.

²²⁷ Rapport annexé, 3.1.2.2. Reconnaître les contraintes et les sujétions.

²²⁸ Projet de loi de finances pour 2020, Mission défense, justification au premier euro.

²²⁹ 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.

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 formations²³⁰.

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 2019, la gendarmerie dispose au total de 17 875 places d'hébergement (17 704 en 2018).

Tableau 103 – Capacités d'hébergement dans la gendarmerie, au 31 décembre 2019

	Métropole	Outre-mer	Total
Nombre de places d'hébergement	16 805	1 070	17 875

Source : DGGN, Geaude 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...) ont été engagés au titre de la programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale²³¹ 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 juin 2020, le réseau de l'action sociale connaît une nouvelle organisation en deux niveaux :

- le niveau territorial avec des centres territoriaux de l'action sociale et des centres d'action sociale d'outre-mer ;
- le niveau local, comprenant des antennes d'action sociale implantées dans leur champ territorial de compétences.

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 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€. En 2019, on constate une légère inflexion à la baisse de l'ordre de 1 % avec un montant de 145,8 M€.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2019, d'environ 402 € par agent. En 2016, 2017 et 2018, ce montant s'élevait respectivement à 356 €, 363 € et à 405 €.

²³⁰ 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.

²³¹ En 2019, comme en 2018, ce sont plus de 100 millions d'euros qui ont été 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.

Tableau 104 - Évolution du budget consacré à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales des agents (en M€)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
141,8	154,0	152,6	141,6	136,1	136,3	127,5	131,4	147,0	145,8

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

Champ : budget de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les remboursements réaffectés à la déliorance 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 2019 à 111,7 M€, ainsi répartis : 36,1 M€ pour les actions collectives (dont la protection sociale complémentaire), 20,4 M€ pour les vacances et loisirs, 23,5 M€ pour la garde d'enfants, 7,3 M€ pour le soutien social, 4,8 M€ pour les aides individuelles, 4,4 M€ pour le soutien aux structures, 3,7 M€ pour la mobilité et le logement et 1,9 M€ pour le soutien du réseau social.

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 2019 est marquée²³², à l'instar de 2018, par la consolidation du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, avec :

- l'extension du bénéfice de la carte SNCF pour les militaires en CLM / CLDM résultant de blessures ou maladies liées au service ;
- l'élargissement de l'utilisation de la carte famille SNCF aux trajets réalisés en l'absence du militaire ;
- le déploiement effectif des 16 espaces multiservices ATLAS (accès en tout temps, tout lieu au soutien) ;
- le franchissement du cap des 100 000 lits couverts par le WIFI en métropole ;
- le développement d'une restauration alternative, avec 5 food-truck et 13 kiosques à pizzas, à l'intérieur des sites militaires ;
- la livraison de 371 logements neufs ;
- l'atteinte du volume de 2 224 enfants gardés dans le cadre de l'aide aux assistants maternels (ASMAT).

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 2019, 3 229 militaires (3 616 en 2018 et 3 469 en 2017) ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 45 % sont de l'armée de terre, 16 % de l'armée de l'air, 14 % de la marine, 18 % de la gendarmerie et 6 % des directions et services.

²³² Source : Plan famille deux ans après, point d'étape - décembre 2019.

Tableau 105 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2019 (en K€)

	2015	2016	2017	2018	2019
Terre	7 379,3	10 227,4	11 108,0	12 352,6	11 279,2
Marine	1 964,7	3 163,6	3 183,9	3 692,5	2 589,7
Air	3 470,5	3 640,6	2 645,0	3 437,3	3 153,9
Gendarmerie	4 018,2	4 281,1	3 435,3	3 975,6	3 030,7
Autres(*)	90,7	220,4	615,6	520,2	653,9
Total	16 923,4	21 533,2	20 987,8	23 978,2	20 707,5

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 ;
- 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.

Font aussi partie de ce domaine certains secours ou prêts sociaux.

Tableau 106 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2019 (en K€)

	2015	2016	2017	2018	2019
Terre	4 677,0	4 652,7	5 888,0	8 281,5	7 369,6
Marine	1 458,6	1 355,6	1 764,2	2 081,0	2 395,8
Air	1 487,8	1 466,9	1 439,8	2 256,1	1 934,1
Gendarmerie	1 188,2	1 803,8	1 547,3	2 468,6	2 109,8
Autres(*)	179,1	331,0	559,1	798,6	691,2
Total	8 990,7	9 610,0	11 198,4	15 885,8	14 500,5

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) défense²³³.

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 2018 et 2019, le nombre de PSAD accordées a baissé de 10 144 à 7 556 attributions. Ce recul de 25 % est en lien direct avec les nouvelles modalités d'attribution de la prestation qui nécessitent désormais un justificatif de frais pour ouvrir le droit²³⁴.

²³³ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016, p. 57 et pp. 130 et s.

²³⁴ Circulaire n° 23220/ARM/SGA/DRH-MD relative à la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile du 26/07/2019 : justificatifs d'exécution de service(s) à la personne et/ou travaux destinés à rétablir la jouissance décente ou sécurisée de la résidence principale (factures).

Tableau 107 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2014

	CESU défense		PSAD				
	2014 (2 ^e semestre)	2015	2015	2016	2017	2018	2019
Terre	1 642	2 308	1 319	1 914	4 772	5 735	4 106
Marine	566	1 157	591	743	867	1 460	1 466
Air	529	673	562	934	1 312	1 642	1 052
Gendarmerie	225	304	185	283	662	780	643
Autres(*)	77	85	106	133	234	527	29
Total	3 040	4 527	2 763	4 007	7 847	10 144	7 566

Source : DRH-MD/Action sociale (système SIAS).

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(*) EMA, SSA, DGA, autres services.

4.2.3 Vacances et loisirs

En 2019, 20,4 M€ ont été consacrés aux aides relatives aux vacances et aux loisirs dont une partie correspond à la subvention de bon fonctionnement versée par le ministère à l'IGeSA. Ces dépenses permettent d'accorder aux militaires des réductions tarifaires calculées en fonction du quotient familial. L'année 2019 est marquée par une diminution de 5 % du nombre de personnes accueillies.

Tableau 108 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Montant total (en M€)	20,4	22,5	23,1	22,0	21,8	20,2	19,9	20,4	22,5	20,4
Nombre de personnes accueillies	83 071	84 108	82 350	88 106	81 578	81 625	81 383	81 541	72 598	68 989

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 surendettement²³⁵ 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 2019, 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 9 % entre 2018 et 2019.

Tableau 109 – Endettement : évolution du nombre et du montant (en K€) des prestations sociales réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille de 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de prestations	1 570	1 790	1 891	1 685	1 714	1 620	1 625	1 581	1 569	1 561
Montants accordés	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	1 679,0

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.

²³⁵ 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 2018 et 2019, le nombre de prestations sociales pour surendettement baisse (- 8,9 %). Les montants accordés sont, quant à eux en légère hausse (+ 1,0 %).

Tableau 110 - Surendettement : évolution du nombre et du montant (en K€) des prestations sociales réalisées par l'action sociale des armées au profit des militaires et de leur famille

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de prestations	1 029	1 028	1 067	1 136	1 078	881	820	748	716	652
Montants accordés	964,4	988,2	987,2	1 033,6	887,8	735,9	631,8	631,4	638,9	645,5

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.

De l'analyse du détail des attributions par catégories, en 2019, il ressort que les motifs d'intervention sont liés essentiellement à des difficultés ponctuelles de trésorerie ou à un 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^e rapport thématique, le Haut Comité a rappelé l'importance du maintien des spécificités fonctionnelles de la CNMSS tout en soulignant l'attachement de la communauté militaire à son existence²³⁶.

Dans son 14^e rapport thématique consacré aux pensions militaires de retraite²³⁷, le Haut Comité a de nouveau évoqué l'intérêt de l'existence de la CNMSS : il a notamment souligné que la gouvernance de la CNMSS, adaptée aux particularités de l'état militaire, pourrait utilement inspirer la réflexion sur la gouvernance d'un système universel de retraite respectueux des objectifs de défense auxquels contribuent les pensions militaires.

En 2019, la CNMSS protège, en France et à l'étranger, 808 966 assurés (389 498 assurés d'active, 172 205 retraités et 247 263 ayants droit).

La complémentaire santé solidaire

Remplaçant la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) et l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS), la complémentaire santé solidaire (C2S) a été déployée au profit des ressortissants militaires par la CNMSS, conformément au calendrier réglementaire, à compter du 1^{er} novembre 2019. Ce nouveau dispositif permet de supprimer ou de réduire le reste à charge des bénéficiaires.

Au 1^{er} janvier 2020, 7 075 assurés de la CNMSS étaient bénéficiaires de la C2S.

5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'État participe à la protection sociale complémentaire des militaires au travers du référencement de quatre organismes qui sont actuellement : Unéo, Jonxio (ex-Tégo), Intériale et Harmonie Mutuelle.

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 Haut Comité constatait, fin 2018, que le multi-référencement ne s'était pas traduit par une amélioration de la proportion

²³⁶ HCECM, 13^e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, pp. 80 et suivantes.

²³⁷ HCECM, 14^e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite*, juillet 2020, p. 63 et suivantes.

des militaires souscrivant une complémentaire santé : 20 % des affiliés de la CNMSS ne disposent d'aucune complémentaire santé identifiée par la CNMSS.

En 2019, cela concernerait encore 20 % des militaires en activité, mais 30 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 27 % des conjoints ou enfants de militaire affiliés à la caisse.

Tableau 111 – 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
2018	80 %	68 %	81 %	90 %	82 %	72 %
2019	80 %	70 %	79 %	90 %	80 %	73 %

Source : CNMSS, traitement HCECM.

Champ : au 31 décembre de chaque année.

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^e rapport thématique, à recommander de renforcer l'aide apportée par l'État à la protection des militaires et de 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 défense²³⁸, placés pour emploi auprès d'autorités militaires qu'ils conseillent, assurent, au sein des armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale, qui le souhaitent. Ils participent, aux côtés des autorités militaires, à leur soutien moral. Le Haut Comité a noté l'importance de leur présence dans son 13^e rapport thématique²³⁹.

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 2019, les aumôneries comptent 202 aumôniers (205 en 2018, 196 en 2017) répartis en 120 aumôniers du culte catholique, 35 du culte musulman, 32 du culte protestant et 15 du culte israélite.

Les aumôneries s'appuient également sur 71 réservistes opérationnels et citoyens (82 en 2018, 86 en 2017), 32 catholiques, 6 musulmans, 22 protestants et 11 israélites, lesquels, en 2019 et au total, ont servi 3 634 jours (51 jours en moyenne par réserviste contre 44 en 2018).

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.

²³⁸ Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.

²³⁹ HCECM, 13^e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, p. 30.

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.

Les aumôniers militaires servent en vertu d'un contrat²⁴⁰. Pour souscrire un tel contrat, les candidats doivent suivre préalablement, depuis 2019²⁴¹, une formation civile et civique sanctionnée par la délivrance d'un diplôme.

Les aumôniers militaires 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 trois 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^e échelon des capitaines a été publiée en juillet 2019²⁴².

²⁴⁰ DCSCA, *Mémento RH et soutien des aumôniers des armées*, juin 2018.

²⁴¹ Décret n° 2019-587 du 13 juin 2019 modifiant le décret n° 2017-756 du 3 mai 2017 relatif aux aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires et à leur formation civile et civique.

²⁴² Décret n° 2019-711 du 4 juillet 2019 modifiant le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 245 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2020), 213 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi. 8 recommandations ont été ajoutées dans le 14^e rapport thématique (2020) et leur mise en œuvre sera évaluée en 2021.

Comme dans les éditions précédentes, seules sont publiées les recommandations des deux derniers rapports, les 12^e et 13^e rapports (2018 et 2019), 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 nationale²⁴³ 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 13 est consultable sur les pages Internet et intradef du Haut Comité.

²⁴³ La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité seulement à partir du 8^e rapport thématique consacré à l'administration des militaires (2014).

CAS 1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE
Approbation du ministère des armées

12^e rapport thématique (2018) <i>La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation</i>	
18-02	Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans les critères d'attribution d'un logement défense.

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-01	Garantir et même renforcer les moyens du SSA afin qu'il puisse remplir toutes ses missions, en priorité celles menées aux côtés des combattants en opérations, ce qui impose qu'il puisse générer à partir de ses hôpitaux et de ses centres médicaux les capacités humaines nécessaires aux missions opérationnelles.
19-02	Envisager la prise en charge par l'État de la couverture santé complémentaire des militaires dans des conditions analogues à celles prévues pour les employeurs privés à l'égard de leurs salariés.
19-03	Définir des dispositions réglementaires permettant à des militaires placés en congé du blessé, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée pour maladie de participer à des activités de réinsertion et de réadaptation dans des organismes publics et privés.
19-05	Tout en renforçant l'information sur les possibilités d'indemnisation complémentaire, - à court terme, simplifier l'accès à l'indemnisation des préjudices autres que ceux couverts par la pension militaire d'invalidité en unifiant les dossiers et les procédures de demande de pension militaire d'invalidité et de demande transactionnelle d'indemnisation complémentaire ; - à plus long terme, étudier l'intégration dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre de cette possibilité, ouverte par la jurisprudence, d'obtenir l'indemnisation des préjudices subis du fait du risque couru, indépendamment de la pension militaire d'invalidité.
19-06	Évaluer, à échéance régulière, les réparations financières prévues pour les militaires tués ou blessés en opérations, pour garantir qu'elles ne sont pas moins favorables que d'autres dispositions d'indemnisation.
19-07	Pour renforcer la mobilisation du mécénat, de la philanthropie et de la générosité publique au profit du soutien aux militaires malades ou blessés et des familles endeuillées, créer une « fondation des armées » disposant de la capacité à abriter d'autres fondations.
19-09	Élargir aux conjoints de tous les militaires morts en mission dans l'exécution de leur service le bénéfice de la délégation de solde.
19-10	Corriger les dispositions de l'article L126-1 du code des assurances et de l'article 706-3 du code de procédure pénale pour éviter toute assimilation d'un militaire blessé, dans l'accomplissement de sa mission, à une victime.
19-11	Proscrire l'attribution de la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme à des militaires blessés dans l'accomplissement de leurs missions.

Approbation de la direction générale de la gendarmerie nationale

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-01	Garantir et même renforcer les moyens du SSA afin qu'il puisse remplir toutes ses missions, en priorité celles menées aux côtés des combattants en opérations, ce qui impose qu'il puisse générer à partir de ses hôpitaux et de ses centres médicaux les capacités humaines nécessaires aux missions opérationnelles.
19-02	Envisager la prise en charge par l'État de la couverture santé complémentaire des militaires dans des conditions analogues à celles prévues pour les employeurs privés à l'égard de leurs salariés.
19-03	Définir des dispositions réglementaires permettant à des militaires placés en congé du blessé, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée pour maladie de participer à des activités de réinsertion et de réadaptation dans des organismes publics et privés.
19-06	Évaluer, à échéance régulière, les réparations financières prévues pour les militaires tués ou blessés en opérations, pour garantir qu'elles ne sont pas moins favorables que d'autres dispositions d'indemnisation.

CAS 2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF

Avis négatif du ministère des armées

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-08	Donner au ministre des armées le pouvoir d'ouvrir le bénéfice des dispositions 1 ^o à 4 ^o de l'article L4123-4 du code de la défense individuellement à des militaires blessés ou tués en dehors de la zone OPEX au cours d'une action dont la finalité immédiate était de contribuer directement à celle-ci.
19-13	Faire assumer par l'ONACVG, en lien avec l'autorité militaire, la réalisation de formalités administratives pour le compte des familles et avec leur accord (inscription du nom des morts pour la France en OPEX sur le monument aux morts communal, sépulture perpétuelle...).

Avis négatif de la direction générale de la gendarmerie nationale

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-09	Élargir aux conjoints de tous les militaires morts en mission dans l'exécution de leur service le bénéfice de la délégation de solde.
19-10	Corriger les dispositions de l'article L126-1 du code des assurances et de l'article 706-3 du code de procédure pénale pour éviter toute assimilation d'un militaire blessé, dans l'accomplissement de sa mission, à une victime.

CAS 3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ

Aucune recommandation n'est restée sans réponse de la part du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale.

CAS 4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES**Réalisation par le ministère des armées**

12^e rapport thématique (2018) <i>La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation</i>	
18-07	Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-04	Comptabiliser les anciens militaires blessés, recrutés au titre de l'article L4139-3 du code de la défense, dans la part de 6 % de bénéficiaires des obligations d'emploi au titre du handicap.
19-12	Inaugurer le monument aux morts en OPEX et donner à cette cérémonie une forte résonance symbolique.
19-14	Mettre en place un dispositif d'accueil des cendres et des urnes funéraires des militaires tués en OPEX dans les nécropoles nationales et les carrés militaires.

Réalisation par la direction générale de la gendarmerie nationale

12^e rapport thématique (2018) <i>La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation</i>	
18-01	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.
18-07	Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-04	Comptabiliser les anciens militaires blessés, recrutés au titre de l'article L4139-3 du code de la défense, dans la part de 6 % de bénéficiaires des obligations d'emploi au titre du handicap.
19-05	Tout en renforçant l'information sur les possibilités d'indemnisation complémentaire, <ul style="list-style-type: none"> - à court terme, simplifier l'accès à l'indemnisation des préjudices autres que ceux couverts par la pension militaire d'invalidité en unifiant les dossiers et les procédures de demande de pension militaire d'invalidité et de demande transactionnelle d'indemnisation complémentaire ; - à plus long terme, étudier l'intégration dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre de cette possibilité, ouverte par la jurisprudence, d'obtenir l'indemnisation des préjudices subis du fait du risque couru, indépendamment de la pension militaire d'invalidité.
19-07	Pour renforcer la mobilisation du mécénat, de la philanthropie et de la générosité publique au profit du soutien aux militaires malades ou blessés et des familles endeuillées, créer une « fondation des armées » disposant de la capacité à abriter d'autres fondations.
19-08	Donner au ministre des armées le pouvoir d'ouvrir le bénéfice des dispositions 1 ^o à 4 ^o de l'article L4123-4 du code de la défense individuellement à des militaires blessés ou tués en dehors de la zone OPEX au cours d'une action dont la finalité immédiate était de contribuer directement à celle-ci.
19-11	Proscrire l'attribution de la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme à des militaires blessés dans l'accomplissement de leurs missions.

13^e rapport thématique (2019) <i>La mort, la blessure, la maladie</i>	
19-12	Inaugurer le monument aux morts en OPEX et donner à cette cérémonie une forte résonnance symbolique.
19-13	Faire assumer par l'ONACVG, en lien avec l'autorité militaire, la réalisation de formalités administratives pour le compte des familles et avec leur accord (inscription du nom des morts pour la France en OPEX sur le monument aux morts communal, sépulture perpétuelle...).
19-14	Mettre en place un dispositif d'accueil des cendres et des urnes funéraires des militaires tués en OPEX dans les nécropoles nationales et les carrés militaires.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs
au Haut Comité d'évaluation de la condition militairepage 153
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militairepage 157
3. Principales évolutions législatives et réglementairespage 159
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 (PARTIES LÉGISLATIVE ET 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^e section) Pierrick Blairon*Ancien major général des armées**Conseiller maître (H) en service extraordinaire à la Cour des comptes***Madame Isabelle Delarbre***Administrateur de sociétés, Senior advisor supply chain***Madame Élisabeth Grosdhomme***Directeur général de Paradigmes et cætera***Général d'armée (2^e section) Jean-Philippe Margueron***Ancien inspecteur général des armées**Conseiller maître (H) 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 Frédéric Maigne

ANNEXE 3

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

ANNEXE 3

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE 13^e RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (du 1^{er} août 2019 au 31 juillet 2020)

[Loi n° 2019-1270 du 2 décembre 2019 de finances rectificative pour 2019](#)

[Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020](#)

[Loi n° 2020-289 du 23 mars 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

Programmation militaire

[Arrêté du 17 décembre 2019 pris en application des articles 36 et 38 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale](#)

[Arrêté du 24 décembre 2019 pris en application de l'article 37 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale](#)

Statut

[Décret n° 2019-986 du 25 septembre 2019 relatif au recul de la limite d'âge des officiers généraux du corps des officiers de l'air](#)

Ce texte tire les conséquences d'une disposition de la loi de programmation militaire 2019-2025 repoussant la limite d'âge des officiers généraux de l'armée de l'air à 59 ans. Il modifie ainsi la limite d'âge applicable aux colonels pour être promus au grade de général de brigade. Cette limite d'âge, qui était de deux ans avant la limite d'âge du grade de colonel, est désormais de deux ans avant la limite d'âge des officiers généraux.

[Décret n° 2020-727 du 15 juin 2020 portant diverses dispositions relatives aux professionnels de santé et aux psychologues militaires](#)

Le décret tire les conséquences de l'absence d'inscription à l'ordre des professionnels de santé militaires, en prévoyant que le ministre de la défense se substitue aux ordres dans certaines procédures administratives.

Rémunérations et indemnités

[Décret n° 2019-1195 du 19 novembre 2019 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées](#)

Le présent décret a pour objet, d'une part, d'attribuer automatiquement la prime de qualification de praticien certifié à partir du grade de médecin, pharmacien, vétérinaire ou chirurgien-dentiste en chef et, d'autre part, d'instaurer une bonification de la prime de qualification au profit des praticiens des armées exerçant une responsabilité dans l'organisation des soins et affectés, à ce titre, sur un emploi dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

[Arrêté du 19 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 21 juin 2016 fixant les taux des primes de qualification, de l'indemnité de gardes hospitalières et de l'indemnité d'astreintes hospitalières des praticiens des armées](#)

[Décret n° 2019-1225 du 25 novembre 2019 modifiant le décret n° 76-1191 du 23 décembre 1976 portant création d'une prime de service et d'une prime de qualification en faveur des sous-officiers](#)

Ce décret a pour objet de modifier les conditions d'attribution de la prime de qualification aux sous-officiers en abaissant la condition d'ancienneté de services militaires de 15 à 12 ans.

Décret n° 2019-1514 du 30 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de haute responsabilité de certains militaires de la gendarmerie nationale

Le décret étend le bénéfice de l'indemnité spécifique de haute responsabilité aux officiers généraux de la gendarmerie nationale. Il précise également les éléments de rémunération cumulables avec ladite indemnité. Enfin, il met à jour en conséquence le dispositif de l'indemnité de fonction et de responsabilités.

Décret n° 2019-927 du 3 septembre 2019 portant prolongation de l'expérimentation instituant un complément indemnitaire de fonctions pouvant être attribué aux volontaires dans les armées ayant la qualité d'agent de police judiciaire adjoint

Le décret prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 la durée d'expérimentation du complément indemnitaire de fonctions, pouvant être attribué aux volontaires dans les armées ayant la qualité d'agent de police judiciaire adjoint. Ce complément indemnitaire de fonctions doit permettre, outre la reconnaissance de sujétions particulières, de fidéliser le volontariat de ces militaires.

Décret n° 2020-673 du 3 juin 2020 modifiant le décret n° 88-286 du 24 mars 1988 relatif au commandement des formations militaires de la sécurité civile

L'indemnité spéciale de sécurité civile prend la forme d'un complément de rémunération exprimé en pourcentage de la solde de base. Elle est attribuée aux militaires membres des formations militaires de la sécurité civile (FORMISC) qui constituent les renforts nationaux d'intervention engagés sur toutes catastrophes naturelles, accidentelles et intentionnelles en France et à l'étranger. Cette indemnité est partiellement prise en compte dans le calcul de la pension de retraite au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique.

Arrêté n° 0-12382-2020/ARM/DPMM/PMS du 16 juin 2020 fixant la liste des formations ouvrant droit à la perception de l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle.

Décret n° 2020-885 du 17 juillet 2020 modifiant la procédure d'indemnisation des dommages occasionnés lors des manœuvres et exercices des troupes sur terrain libre et exercices de tir

Pensions militaires, invalidité

Décret n° 2019-1449 du 24 décembre 2019 rehaussant la majoration spéciale pour le conjoint ou partenaire survivant d'un grand invalide relevant de l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre au titre des soins donnés à leur conjoint ou partenaire décédé

Le décret modifie le CPMIVG afin de faire évoluer le barème de la majoration spéciale prévue à l'article L. 141-20. Trois nouveaux paliers sont créés pour prendre en compte des durées plus longues de vie commune et de soins constants. En conséquence, le montant maximal de la majoration est rehaussé de 30 %.

Arrêté du 23 octobre 2019 fixant la valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité au 1^{er} octobre 2017 et au 1^{er} janvier 2019 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 30 octobre 2019 relatif aux règles de fonctionnement de la commission de recours de l'invalidité et aux modalités d'examen des recours administratifs préalables obligatoires

Décret n° 2020-308 du 25 mars 2020 ouvrant la possibilité, en période d'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19, de différer l'établissement des certificats médicaux périodiques des militaires placés en situation de congé du blessé, de congé de longue durée pour maladie et de congé de longue maladie

Le décret donne la faculté au service de santé des armées, à titre temporaire et pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, de décider de différer l'établissement des certificats médicaux périodiques déterminant la prolongation ou la cessation des situations statutaires de congé du blessé, congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie.

Décret n° 2020-335 du 25 mars 2020 relatif aux recours administratifs préalables obligatoires examinés par la commission des recours des militaires et la commission de recours de l'invalidité

Le décret simplifie les conditions dans lesquelles sont signées les décisions prises par le ministre de la défense sur les recours examinés par la commission des recours des militaires et modernise les dispositions relatives à la procédure d'examen des recours. Des ajustements sont également apportés à la procédure d'examen des recours examinés par la commission de recours de l'invalidité.

Reconversion, départ

Décret n° 2019-1221 du 22 novembre 2019 relatif à la prorogation de la promotion fonctionnelle du personnel militaire

Le décret précise les modalités selon lesquelles, à partir du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les officiers pourront être promus au grade supérieur.

Décret n° 2019-1294 du 4 décembre 2019 fixant les modalités de versement du pécule modulable d'incitation au départ en application de l'article 38 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale

Le décret détermine, pour chaque catégorie de militaires en position d'activité, les conditions d'attribution ainsi que les modalités de calcul, de versement et, le cas échéant, de remboursement du pécule d'incitation au départ des militaires.

Décret n° 2019-1295 du 4 décembre 2019 pris en application de l'article 36 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale et déterminant la date limite de publication de l'arrêté fixant le nombre d'officiers, de sous-officiers et d'officiers mariniens pouvant bénéficier de la pension au grade supérieure

Le décret précise la date limite de parution de l'arrêté fixant pour une période de trois ans le nombre d'officiers, de sous-officiers et d'officiers mariniens pouvant bénéficier chaque année du bénéfice du dispositif de la pension au grade supérieur institué par l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2019-3 du 4 janvier 2019 à partir du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile

Le décret modifie le décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019 afin d'y insérer les mesures de cohérence des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile.

Réserves

Arrêté du 9 décembre 2019 portant approbation de la charte de déontologie du réserviste militaire

Décret n° 2019-1009 du 30 septembre 2019 relatif à la simplification et à la valorisation des activités des réservistes militaires

Le décret a pour objet d'assouplir la notation, de développer l'honorariat et de modifier les dispositions réglementaires du code de la défense ayant trait aux seuils plafonds de la durée annuelle d'activité dans la réserve opérationnelle.

Concertation, dialogue interne, APNM

Arrêté du 2 septembre 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

Arrêté du 11 décembre 2019 portant reconnaissance de la représentativité de certaines associations professionnelles nationales de militaires

Décret n° 2020-176 du 27 février 2020 modifiant diverses dispositions du code de la défense relatives aux organismes consultatifs et de concertation des militaires

Le décret modifie certaines dispositions du code de la défense afin d'accroître l'attrait des militaires pour les organismes consultatifs et de concertation, de faciliter le fonctionnement de ces organismes et de prévoir que les membres du conseil d'administration de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique représentant les cotisants, sont désignés parmi les membres du conseil supérieur de la fonction militaire et pour la durée de leur mandat en son sein.

Mobilité et déplacements temporaires

Arrêté du 23 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 20 juillet 2011 portant application des dispositions du décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel militaire

Décret n° 2020-177 du 27 février 2020 modifiant le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires

Le décret donne la faculté à l'administration militaire de conclure des contrats de prestation de service pour réaliser les changements de résidence à destination ou au départ de certains territoires qui présentent des difficultés pour réaliser les changements de résidence dans les plafonds définis par l'arrêté du 30 avril 2007.

Arrêté du 27 février 2020 modifiant diverses dispositions relatives aux changements de résidence des militaires hors de métropole

Arrêté du 19 mai 2020 modifiant l'arrêté du 20 juillet 2011 pris en application du décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 et fixant les barèmes et les modalités d'indemnisation des déplacements temporaires du personnel militaire

Décret n° 2020-668 du 2 juin 2020 aménageant temporairement les conditions de prise en charge des changements de résidence des militaires dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire prévu par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

La réalisation des déménagements pris en charge par l'État dans les conditions définies par le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 a été grandement désorganisée par l'état d'urgence sanitaire. Afin d'accélérer et de faciliter la réalisation de ces mouvements, qui concourent directement à la tenue des fonctions stratégiques confiées aux forces armées, le décret autorise temporairement le recours à une plateforme multidéménageur pour les déménagements réalisés par voie routière entre la France métropolitaine et un état étranger. Par ailleurs, le décret fixe le cadre de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées en vue d'autres aménagements réglementaires de circonstance liés au covid-19, portés par arrêté interministériel.

Organisation des armées

Décret n° 2020-799 du 29 juin 2020 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « service des pensions et des risques professionnels »

Le décret crée un service à compétence nationale, responsable de la gestion ministérielle des pensions de retraite des militaires et fonctionnaires relevant du ministère de la défense, des personnels à statut ouvrier et des autres ressortissants visés par la réglementation ou relevant en gestion du ministère, de la gestion ministérielle des pensions accordées au titre du CPMIVG et des allocations ou pensions d'invalidité des agents relevant du ministère de la défense. Le service assure également la mise en œuvre du régime spécial de sécurité sociale pour les personnels à statut ouvrier, les agents non titulaires et leurs ayants cause. Ces attributions relèvent jusqu'au 31 décembre 2020 de la sous-direction des pensions de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Décret n° 2020-800 du 29 juin 2020 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « service de l'action sociale des armées »

Le décret crée un service à compétence nationale, responsable de la mise en œuvre de la politique d'action sociale au sein du ministère des armées. Ces attributions relevaient de la sous-direction de l'action sociale de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Arrêté du 29 juin 2020 portant organisation et attributions du service des pensions et des risques professionnels

Arrêté du 29 juin 2020 portant organisation du service de l'action sociale des armées

Divers

Arrêté du 2 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 20 mars 2014 portant définition et fixant la liste des hauts lieux de la mémoire nationale du ministère de la défense

Arrêté du 19 mars 2020 portant allongement de la durée de validité des visites médicales périodiques en période d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

Arrêté du 25 mars 2020 relatif aux règles de fonctionnement de la commission des recours des militaires et aux modalités d'examen des recours administratifs préalables

Arrêté du 27 avril 2020 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire

Décret n° 2020-576 du 14 mai 2020 relatif à la certification professionnelle délivrée par le ministre des armées

Le décret précise les dispositions réglementaires relatives aux certifications professionnelles délivrées par le ministre des armées.

Arrêté du 9 juin 2020 créant des certifications professionnelles délivrées par le ministère des armées

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 la présente édition ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

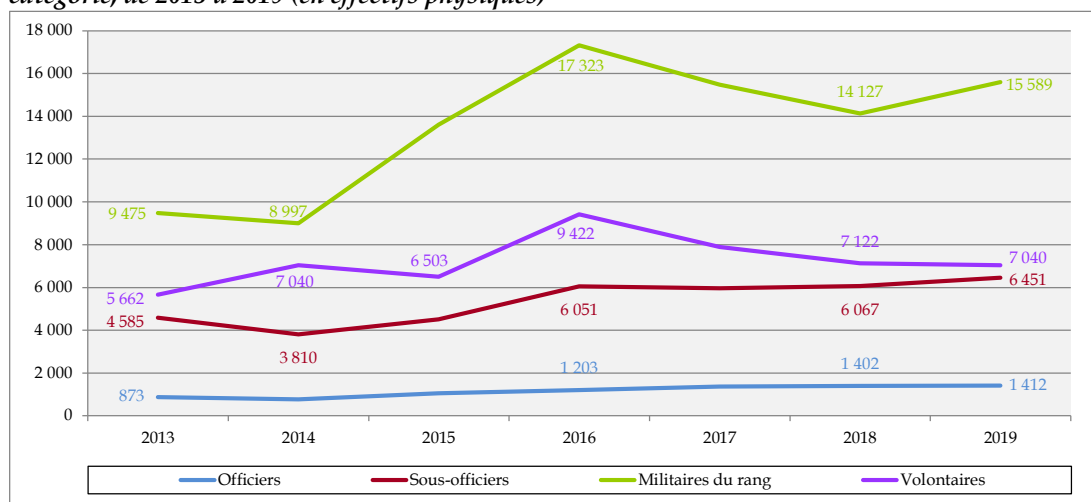
Pour améliorer l'agrégation et la comparabilité des données, la notion de « recruté » a été harmonisée entre les forces armées.

Les séries de données concernant la gendarmerie ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

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 2013 à 2019 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA) : réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées (y compris SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM) et dans la gendarmerie.

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 2019

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	11,2	13,7	32,6	15,7
Officiers sous contrat	2,5	2,5	4,4	18,2
Sous-officiers	1,6	1,7	2,1	3,9(*)
Militaires du rang	1,2	1,4	1,9	-
Volontaires				3,3

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) 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^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS. Pas de militaire du rang dans la gendarmerie.

(*) Un seul concours de recrutement de sous-officier de gendarmerie pour l'année 2019.

Tableau 2 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Armée de terre	2,2	1,7	1,8	2,1	1,5	1,6
Marine	3,6	3,0	2,2	2,2	1,9	1,7
Armée de l'air	5,1	4,4	3,0	2,4	2,0	2,1
Total TAM	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8
Gendarmerie (SOG)	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité.
 Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).
 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 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Armée de terre	1,6	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2
Marine	2,2	2,3	2,1	1,9	1,7	1,4
Armée de l'air	1,6	1,7	2,4	1,7	1,7	1,9
Total TAM	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3

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, 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 2009 à 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Officier / Catégorie A										
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	15,9	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1
Grandes écoles militaires (Saint-Cyr, Navale, École de l'air)	13,5	13,9	13,9	15,3	16,7	22,1	17,4	18,2	16,5	17,0
Officier sous contrat (hors gendarmerie)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,6	3,5
ENA	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8	12,4	14,5
ENM	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9	6,4	6,8
IRA	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0	6,9	10,1
Commissaire de police	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6	16,3	16,6
Lieutenant de police	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8	42,1	40,0
Inspecteur des douanes	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9	33,7*	23,8
Inspecteur des finances publiques ⁽¹⁾				9,8	20,9	24,3	24,3	27,5	15,7	7,3
Professeur agrégé	8,5	7,6	6,3	6,7	6,5	7,0	6,6	6,1	6,2	6,7
Professeur certifié et assimilé	5,7	5,0	3,2	3,3	3,0	3,8	3,3	3,1	3,6*	4,0

Sources et champs en fin de tableau.

Tableau 4 (suite) – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2009 à 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sous-officier / Catégorie B										
Sous-officier de gendarmerie	16,0	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0
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>	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8
Secrétaire administratif de classe normale⁽²⁾										
Gardien de la paix	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2	5,8	6,2
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	48,1	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0	22,1	12,4	10,9
Contrôleur des douanes	40,4	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0	47,9	49,9	61,7
Contrôleur des finances publiques de 2 ^e classe ⁽³⁾				9,6	32,0	15,6	16,1	15,7	23,7	15,5
Technicien supérieur du développement durable ⁽⁴⁾					-	-	6,5	5,9	4,9	3,5
Militaire du rang / Catégorie C⁽⁴⁾										
Militaire du rang	<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	1,3
Adjoint administratif de 1^{re} classe										
Adjoint administratif (principal de 2 ^e classe) ^{(2) (5)}	20,3	36,5	27,1	26,5	34,8	28,7	27,5	16,9		
Surveillant pénitentiaire	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4	11,8	4,7
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance) ⁽⁶⁾					32,5	23,5	25,9	17,8	32,1	42,7
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)	17,1	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4	4,4*	6,8

Sources : *militaires* : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie (DGGN/DPMGN/SDC/BRCE) par le Haut Comité ; *fonction publique de l'État* : DGAFP, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi), Gestion des Recrutements et Concours (GRECO) Report, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : *militaires* : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours), hors volontaires. Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement OSC opérationnels ; *fonction publique de l'État* : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes. À compter de 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs²⁴⁴.

(*) Donnée révisée par la DGAFP, différente de celle publiée dans l'édition 2019 de la RACM.

(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) Uniquement concours commun interministériel organisé par l'éducation nationale.

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

(4) Décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable.

(5) 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.

(6) 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).

²⁴⁴ Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Association professionnelle nationale de militaires
ARD	Agence de reconversion de la défense
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASA	Action sociale des armées
ATLAS	Accès en tout temps, tout lieu au service

B

BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BIHRIF	Bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France

C

CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEMA	Chef d'état-major des armées
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
CPIGN	Classe préparatoire intégrée de la gendarmerie nationale
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

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DICoD	Délégation à l'information et à la communication de la défense
DIRISI	Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DOM	Département d'Outre-mer
DPMA	Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
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
DSN	Déclaration sociale nominative

E

ÉLoCA	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
ERAFP	Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique
ESM	École spéciale militaire
ESPT	État de stress post-traumatique
ESR	Engagement à servir dans la réserve
ETP	Équivalent temps plein (<i>cf. définition p. 21</i>)
ETPT	Équivalent temps plein travaillé (<i>cf. définition p. 21</i>)
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

F

FAFR	Forces armées et formations rattachées (<i>cf. définition p. 21</i>)
FOT	Force opérationnelle terrestre
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat (<i>cf. définition p. 109</i>)
GSBdD	Groupe de soutien de base de défense

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
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 (<i>cf. définition p. 54</i>)
ITB-GI	Indice de traitement brut-grille indiciaire (<i>cf. définition p. 98</i>)

J

JDC	Journée défense et citoyenneté
JPO	Journée de préparation opérationnelle

L

Louvois	Logiciel unique à vocation interarmées de la solde
LPM	Loi de programmation militaire

M

MAP	Mission d'aide au pilotage
MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang
MISSINT	Mission intérieure
MITHA	Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
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
PAS	Prélèvement à la source (de l'impôt sur le revenu)
PCP	Permission complémentaire planifiée (<i>cf. définition p. 54</i>)
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PLF	Projet de loi de finances
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
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place (<i>cf. définition p. 98</i>)
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail

S

SAR	<i>Search and Rescue</i>
SCA	Service du commissariat des armées
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SDessi	Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
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. 98</i>)
SOG	Sous-officier de gendarmerie
SPAC	Service parisien de soutien de l'administration centrale
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. 54</i>)

U

UC	Unité de consommation
----	-----------------------

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
-----	---------------------------------------

RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DES ARMÉES

www.defense.gouv.fr (onglet « Vous et la défense »)

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

www.ladocumentationfrancaise.fr

