RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MmilitaIRE

15e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

DÉCEMBRE 2021

15e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1er de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission « ***d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire*** *[…]. Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations*[1] ».
Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité[2] ont été nommées pour quatre ans par les décrets du Président de la République en date du 3 septembre 2018, du 9 septembre 2019 et du 25 octobre 2021.
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 15e rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un **rapport thématique** portant sur *l'emploi des militaires après leur départ des forces armées* - remis au Président de la République le 13 juillet 2021 ;
- 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 2020** pour la présente revue. La revue annuelle met également en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2021**. 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 2019 et les années antérieures**.

4. La revue annuelle 2021 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans le dans le 15e rapport portant sur *l'emploi des militaires après leur départ des forces armées*. 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.

Au titre de l'année 2020, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 9 784 €. Ces dépenses recouvrent pour l'essentiel le remboursement des frais de déplacement des membres et le financement des 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 sur celui 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 2020 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de la Covid-19. Les forces armées se sont adaptées à cette situation. Ce contexte particulier explique l'évolution de certaines données relatives à la condition militaire.

1° **La pandémie de la Covid-19** a notamment eu des **effets sur l'activité opérationnelle** des armées au travers de l'opération *Résilience* menée à partir du 25 mars 2020 par les armées et qui s'est traduite par le déploiement d'un élément militaire de réanimation du service de santé des armées, par le transport de patients, de personnel soignant et de matériel médical et par différentes missions de soutien logistique et de protection de sites en métropole et en outre-mer. Les effectifs engagés en 2020 sur le territoire national ont ainsi augmenté de 13 % par rapport à 2019. Il convient cependant de noter que la crise sanitaire n'a pas réduit l'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX), en hausse en 2020.
À la suite de l'adoption de l'état d'urgence sanitaire face à la Covid-19, outre les mesures d'ordre sanitaire, le ministère des armées a mis en œuvre des mesures d'activité ou de travail déportés au sein des sites du ministère[3] tout en renforçant la télé-activité du personnel militaire[4]. Ces mesures ont eu pour conséquences le recours accru à des réunions et conférences à distance et donc le déploiement de solutions informatiques de mobilité permettant d'assurer une continuité des activités.

2° Fin 2020, les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale représentaient 299 836 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sans atteindre les plafonds d'emplois autorisés par la loi de finances initiale (306 264 ETPT). Cela est dû à la **tension à laquelle les forces armées sont toujours soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation**. Cependant, dans le contexte particulier de l'année, si la pandémie a perturbé les processus de recrutement, en raison notamment de la fermeture des centres de recrutement et de formation au premier semestre 2020, grâce à une réorganisation des processus et des moyens utilisés, les armées et la gendarmerie ont pu accroître le volume de personnel recruté au second semestre 2020. **Ces adaptations**, complétées par les mesures législatives permettant de proroger le lien au service des militaires au-delà de la limite d'âge ou de durée de services (recul des départs, prolongation du lien au service - articles 45, 47 et 48 de la loi du 17 juin 2020[5]), **ont permis aux forces armées d'atteindre quasiment, en fin d'année, leurs objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de ressources humaines**.
Les taux de renouvellement des contrats des militaires du rang dans les armées sont, pour la grande majorité, en légère augmentation en 2020. Parallèlement, dans l'armée de terre, si le taux de départs pendant les 6 premiers mois que constitue la période probatoire reste à un haut niveau (29,1 % en 2020), il est à la baisse par rapport à 2019 (32,3 %).
Autre conséquence de la crise sanitaire, pour la première fois depuis 2015, **les flux de départs sont en baisse dans les forces armées,** sauf concernant les officiers. Les reclassements des militaires sont en baisse dans la fonction publique et dans le secteur privé.

3° Le nombre moyen annuel d'anciens militaires des armées bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et le coût annuel de l'ARE atteignent des niveaux importants avec respectivement 13 597 allocataires fin 2020 (+ 6,5 % par rapport à 2019) et 139 M€ (+ 14,8 %). Pour la gendarmerie, le nombre moyen annuel d'anciens gendarmes indemnisés au titre du chômage augmente de près de 9,7 % (1 428 allocataires fin 2020) et le coût de l'indemnisation augmente de 10 % en 2020 (11,8 M€). Ces tendances s'expliquent par **une augmentation de la durée**

[3] Message n° D-20-00556/ARM/EMA/MGA/NP du 20 octobre 2020.
[4] Note n° 001D20020935/ARM/SGA/DRH-MD/SDFM/NP du 30 octobre 2020. La télé-activité se définit comme toute forme d'organisation de l'activité, adaptée aux circonstances, dans laquelle les fonctions et les tâches qui auraient pu être exercées par un militaire dans les locaux habituels de services sont réalisés hors de ces locaux, à son domicile, ou dans tout autre lieu privé ou sur un site délocalisé (travail déporté), au moyen des technologies de l'information et de la communication.
[5] Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

d'indemnisation résultant à la fois des mesures de prolongation de droits à allocation chômage prises au cours du premier confinement et par la situation moins favorable du marché du travail.

4° **Le déploiement du plan Famille s'est poursuivi malgré la crise sanitaire** et l'année 2020 a été ponctuée par plusieurs avancées :

- **85 % des militaires mutés ont reçu leur ordre de mutation individuel avec changement de résidence avec un préavis supérieur à 5 mois**, exception faite du service du commissariat des armées (SCA) (37 % à plus de 5 mois) ;
- **le déploiement du wifi gratuit en garnison** a dépassé l'objectif fixé en métropole avec plus de 2 100 bâtiments connectés sur plus de 300 sites ;
- une **prise en charge des surcoûts de garde d'enfant** a été proposée aux personnels soignants et projetés pendant la crise sanitaire ;
- l'objectif 2022 de **création de 20 % de berceaux supplémentaires** en crèche a été atteint fin 2020 ;
- le **renforcement de l'accompagnement des conjoints,** en favorisant le rapprochement des profils pertinents des conjoints en recherche d'emploi et les besoins en recrutement des employeurs du ministère des armées, en facilitant l'accès à la fonction publique et la mobilité inter-fonctions publiques, en développant le *coaching* emploi et en expérimentant un accompagnement dédié au parcours entrepreneurial féminin.

Le HCECM considère que **les mesures du plan Famille favorisent l'adhésion des familles à la communauté de défense**. Ainsi, à l'occasion de son **15e rapport** sur *L'emploi des militaires après leur départ des forces armées,* le Haut Comité a rappelé l'importance de l'accompagnement des conjoints pour compenser la mobilité du militaire. Le plan évolue en permanence en fonction des besoins. Ses principales vertus résident dans l'affirmation d'une politique volontariste en direction des proches de militaires et la volonté de **réduire l'impact des sujétions militaires sur leur vie personnelle et familiale**.
Cependant, malgré les efforts engagés en matière de logement et d'hébergement, une insatisfaction demeure dans ces domaines.

5° En 2020, la poursuite de l'application des mesures de revalorisation indiciaire dans le cadre du protocole relatif aux « parcours professionnels – carrières – rémunérations » (PPCR) a conduit à une amélioration de la rémunération des militaires dont rend compte une progression de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI). La solde nette moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie, hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, progresse de 1,5 % en euros courants (1 % en euros constants) entre 2019 et 2020, avec une hausse de 0,4 % pour les officiers, de 2,4 % pour les sous-officiers mais une baisse de 0,4 % pour les militaires du rang.

6° Après la marine en 2019, l'année 2020 a permis **la mise en service de Source Solde** pour les militaires de l'armée de terre et de nombreux services interarmées. L'armée de l'air et de l'espace et le service de santé des armées ont été raccordés à Source Solde en janvier 2021. Au plan technique, la bascule en production s'est déroulée sans difficulté particulière. **Cette troisième et dernière vague de déploiement marque l'achèvement du projet dans son périmètre final**. Désormais, l'intégralité des armées et services est soldée par ce calculateur.

7° Il convient de signaler enfin les développements intervenus en 2021 dans deux domaines qui avaient justifié, les années précédentes, des observations du Haut comité :

- le premier est **celui de la statistique de suivi des rémunérations des militaires** : une mission d'inspection interministérielle a été diligentée pour porter un diagnostic sur la dégradation, depuis quelques années, de l'outil statistique de suivi des rémunérations des militaires, dégradation qui ne permet plus d'analyser l'évolution de la rémunération des militaires deux années de suite ni de comparer les rémunérations des militaires et des autres agents publics. **Le Haut Comité note avec intérêt qu'à la suite du rapport de cette mission, le ministère des armées a engagé une réflexion pour optimiser la production statistique et la politique ministérielle de la donnée** ;

- le second domaine est celui du **temps de service des militaires**. Le Haut Comité a pris l'initiative d'émettre, le 9 avril 2021, **un avis relatif à la directive européenne 2003/88**, dite

directive temps de travail[6], avis qu'il a rendu public. Le Haut Comité y souligne les difficultés que l'application de la directive aux militaires soulèverait au regard de l'état militaire, qui « *exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême … disponibilité…* » (L4111-1 du code la défense), et des fondements de cet état, notamment l'exigence constitutionnelle de nécessaire libre disposition de la force armée. Le Haut Comité y affirme également que la détermination et l'organisation du temps de service des militaires, dans ses principes comme dans ses modalités, devraient relever des seules autorités nationales responsables de la sécurité nationale, sécurité nationale qui, selon l'article 4§2 du traité sur l'Union européenne, « *reste de la seule responsabilité de chaque État membre* ».

Par son arrêt de Grande chambre du 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo) (C-742/19), la Cour de justice de l'Union européenne , sans écarter par principe l'application de la directive, a jugé que l'application des règles de la directive du 4 novembre 2003 « *ne sauraient être interprétées d'une manière telle qu'elles empêcheraient les forces armées d'accomplir leurs missions et qu'elles porteraient atteinte, par voie de conséquence, aux fonctions essentielles de l'État que sont la préservation de son intégrité territoriale et la sauvegarde de la sécurité nationale* » (voir notamment les points 43 et 88 de l'arrêt).

Enfin, dans une décision d'Assemblée n° 437125 du 17 décembre 2021, le Conseil d'État a écarté l'argumentation du requérant selon laquelle la réglementation de la gendarmerie départementale méconnaissait l'article 6 de la directive du 4 novembre 2003, sans avoir besoin, du fait de ce rejet, de vérifier si les exigences constitutionnelles de libre disposition de la force armée risquaient d'être compromises par l'application du droit européen.

[6] Cf. annexe 6.

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

LA CONDITION MILITAIRE EN 2020 : 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 27
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 30
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS 31
2. RÉSERVES 32
2.1 RÉSERVES ET GARDE NATIONALE 32
2.2 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE 34
3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES 36
4. INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE 37
5. MESURE DU MORAL 38

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES 41
1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES 41
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN 41
1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures 43
1.1.2 Autres déploiements en dehors du territoire métropolitain 43
1.1.3 Dérogations aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels 44
1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES 45
1.3 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON 47

2. SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES 48
2.1 DÉCÈS 48
2.2 BLESSURES PHYSIQUES 49
2.3 BLESSURES PSYCHIQUES 50
3. RECONNAISSANCE DE LA NATION 52
3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE 52
3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX 53
3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE 54
4. TEMPS DE SERVICES 55
4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES 55
4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES 56
4.2.1 Dispositifs 56
4.2.2 Données disponibles 56
4.2.3 Permissions dans les forces armées 58
4.2.4 Absences du service 59
4.3 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE 60
4.3.1 Temps de travail dans la société civile 60
4.3.2 Absences dans les services publics et le secteur privé 61
4.3.3 Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé 61

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 63
1. RECRUTEMENT EXTERNE 64
1.1 GÉNÉRALITÉS 64
1.2 VOLUMES DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE 64
1.3 NOMBRE DE CANDIDATS/CANDIDATURES AU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE 68
1.4 SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE 69
1.4.1 Sélectivité du recrutement d'officiers 70
1.4.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers 71
1.4.3 Sélectivité du recrutement de militaires du rang 71
1.5 COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT 71
2. PROMOTION INTERNE 72
2.1 CATÉGORIE OFFICIERS 73
2.2 CATÉGORIE SOUS-OFFICIERS 74
2.3 COMPARAISONS 76
3. RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION 76
4. AVANCEMENT 78
5. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE 78
5.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE 79
5.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique 79
5.1.2 Comparaisons 81

5.2 PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES ... 82
5.2.1 La politique d'optimisation de la mobilité du plan Famille ... 82
5.2.2 Préavis de mutation d'au moins 5 mois ... 83
5.3 RYTHME DES MUTATIONS ... 83
5.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE ... 84
6. CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE ... 85
6.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE ... 86
6.2 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES ... 86
7. DÉPARTS DU SERVICE ACTIF ... 87
7.1 DÉPARTS EN 2020 ... 88
7.1.1 Départs spontanés ... 89
7.1.2 Départs aidés ... 91
7.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ... 93
7.2.1 Valorisation des compétences ... 94
7.2.2 Prestations de reconversion ... 95
7.2.3 Congés de reconversion ... 95
7.2.4 Accès aux fonctions publiques ... 96
7.2.5 Reclassement dans le secteur privé ... 97
7.2.6 La reconversion des officiers ... 97
7.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires ... 98
8. RISQUES PSYCHOSOCIAUX ... 100
8.1 SUIVI DES SUICIDES ... 100
8.1.1 Données globales relatives aux militaires ... 100
8.1.2 Comparaisons ... 101
8.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES ... 102
8.2.1 Dans les forces armées ... 102
8.2.2 Dans la gendarmerie ... 103
8.3 AGRESSIONS SUBIES PAR LES GENDARMES ... 104
8.4 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA BSPP ET DU BMPM ... 104
8.5 SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES ... 104

PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS ... 107
1. ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ... 107
1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE ... 107
1.1.1 La rémunération des militaires ... 107
1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations ... 108
1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2020 ... 109
1.2.1 Les calculateurs de rémunération des militaires ... 109
1.2.2 Les principales évolutions législatives et réglementaires ... 109

1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2020 110
1.3.1 Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations 112
1.3.2 La rémunération moyenne des personnes en place 112
1.3.3 Le salaire moyen par tête 113
1.3.4 L'indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires 113
1.4 LA SOLDE DES MILITAIRES 114
1.4.1 Les éléments de la solde annuelle 114
1.4.2 Ventilation de la solde brute 115
1.4.3 Distribution des soldes nettes 116
1.4.4 Les soldes nettes par sexe 117
1.4.5 La garantie individuelle du pouvoir d'achat 118
1.5 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES AGENTS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE 118
1.5.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire 119
1.5.2 Dispersion des traitements nets 120
1.5.3 Ventilation des traitements 121
1.6 REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE 121
1.6.1 Analyse globale 122
1.6.2 Comparaison avec les agents civils de la fonction publique de l'État 123
1.6.3 Comparaison avec les agents du secteur privé 125
2. PENSION ET RETRAITE 127
2.1 LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2020 128
2.2 PENSION MILITAIRE DE RETRAITE 130
2.2.1 Présentation 130
2.2.2 Les pensions militaires de retraite en 2020 131
2.2.3 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté[178] » 132
2.2.4 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité » 134
2.3 RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE 135

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE 137
1. HABILLEMENT 137
2. ALIMENTATION 139
3. ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL 140
3.1 SITUATION MATRIMONIALE 140
3.2 LES ENFANTS DE MILITAIRES 142
3.3 LOGEMENT FAMILIAL 143
3.3.1 Le logement au ministère des armées 143
3.3.2 Le logement au sein de la gendarmerie 145

3.4 HÉBERGEMENT 146
3.4.1 L'hébergement au ministère des armées 146
3.4.2 L'hébergement dans la gendarmerie 148
4. ACTION SOCIALE 149
4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE 149
4.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS 149
4.2.1 Soutien à la vie professionnelle 150
4.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale 150
4.2.3 Vacances et loisirs 151
4.2.4 Endettement et surendettement 152
5. PROTECTION SOCIALE 152
5.1 CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE 152
5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE 153
6. AUMÔNIERS MILITAIRES 154
SUIVI DES RECOMMANDATIONS 158
LISTE DES ANNEXES 164
GLOSSAIRE 210

RÉSUMÉ

Avertissement méthodologique
Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2020. 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 – MONOGRAPHIE DES MILITAIRES

Les effectifs militaires

Fin 2020, les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale représentaient 299 836 équivalents temps plein travaillé (ETPT).
L'armée de terre regroupe 38,3 % des militaires, la gendarmerie 32,3 % (y compris les gendarmeries spécialisées), l'armée de l'air et de l'espace 13,4 % et la marine nationale 11,6 % tandis que les services de soutien interarmées et les autres formations rattachées en rassemblent 4,5 %.
54,6 % des militaires servent sous contrat. Ils sont 67,6 % au ministère des armées. Si la part des contractuels est en hausse dans les armées (+ 4,9 points depuis 2010), il existe de fortes disparités entre chaque armée : 75,6 % des militaires de l'armée de terre sont contractuels, 64,9 % dans la marine et 59,1 % dans l'armée de l'air. 26,6 % 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 21,2 % de ses agents n'étaient pas titulaires en 2019 (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 36,9 ans dans la gendarmerie, alors qu'il atteint 44,2 ans parmi les agents civils de la fonction publique de l'État. Au ministère des armées, les militaires de carrière ont en moyenne 42,6 ans (en progression constante depuis 2016, 41,7 ans en 2016) et les militaires sous contrat 28,5 ans (en diminution sur la même période, 28,8 ans en 2016).
L'ancienneté moyenne de services est de 12 ans dans les armées et services et de 15,1 ans dans la gendarmerie.

Féminisation

Le taux de féminisation, porté par la féminisation de la gendarmerie, a évolué significativement depuis les années 2000 (9,1 % en 2000) pour atteindre le taux de 17,3 % en 2020 (+ 0,1 point par rapport à 2019). Depuis 2007, la féminisation de la fonction militaire s'accroit à un rythme régulier quoique lent : le taux de féminisation s'élève à 11 % dans l'armée de terre, 15,2 % dans la marine, 23,0 % dans l'armée de l'air, 19,6 % dans la gendarmerie, 31,8 % au sein du service du commissariat des armées et 61,9 % dans le service de santé des armées.

Environnement personnel et familial

En 2020, 42,6 % des militaires sont célibataires, 53 % vivent en couple, 32,3 % sont mariés, 16,3 % sont pacsés, 4,3 % vivent en concubinage, 3,4 % sont divorcés, 0,9 % sont séparés et 0,16 % 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 353 000 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.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles
L'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX) est en hausse par rapport à 2019 : l'effectif moyen mensuel déployé en OPEX est de 7 810 militaires, soit 346 de plus qu'en 2019. 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 13 279 en 2020 (+ 147 par rapport à 2019). Au total, 10,4 % des militaires des armées sont déployés en permanence hors du territoire métropolitain (soit, 0,2 point de plus par rapport à 2019).
En missions intérieures, les effectifs moyens des forces armées engagés quotidiennement (hors gendarmerie) ont augmenté significativement pour atteindre 6 835 militaires (+ 838 hommes/jour) en raison de l'opération Résilience, contribution des armées à l'engagement interministériel contre la propagation de la Covid-19, et de la hausse des effectifs en mission de sauvegarde maritime. Cet engagement représente 2,8 fois l'effectif moyen déployé avant les attentats de 2015.
De son côté, la gendarmerie, hors gendarmeries spécialisées[7], engage 577 militaires par jour dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées, tandis que 2 606 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 des armées en dehors de leur lieu d'affectation : en 2020, 46 634 militaires des armées ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors garnison (+ 6,1 %), dont 17 468 plus de 150 jours (- 4,8 %). On relève une stabilisation à un niveau très élevé pour les gendarmes mobiles qui ont été absents de leur lieu de résidence, en moyenne, 174 jours dans l'année.

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 2020, la prise de jours de permissions diminue par rapport à l'année précédente. Baisse modérée pour les militaires de l'armée de terre qui ont pu prendre en moyenne 43 jours de permissions (- 0,9) mais plus marquée pour les marins avec 36 jours de permissions (- 3), les aviateurs 38,1 (- 2,8) et les militaires de la gendarmerie 37,8 jours (– 2,1). La situation reste stable au SSA (44,4 jours). Dans la continuité des trois années précédentes, le service de l'énergie opérationnelle[8] n'a pu accorder en moyenne que 35 jours de permissions à ses militaires, ceci étant dû à un taux de projection en OPEX élevé pour un service aux effectifs limités.

Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques
En 2020, 13 militaires des armées, directions et services sont morts en opérations extérieures, dont 4 par armes ou engins explosifs. 28 y ont été blessés par armes ou engins explosifs. Sur le territoire national, 2 militaires des armées sont décédés en mission intérieure et 7 gendarmes sont décédés dans l'exercice de leurs fonctions en 2020.
2 144 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions, volume en légère baisse par rapport à celui observé en 2019 et 2018, années qui avait été marquées par une augmentation de près de 20 % par rapport à 2017. Parmi eux, 665 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction lors d'une agression avec une arme par destination.
Les agressions des militaires de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) sont en hausse constante depuis cinq ans. En 2020, 322 sapeurs-pompiers de Paris ont été agressés sur interventions (96 dépôts de plainte en 2015). 32 plaintes pour agression concernant 62 marins-pompiers du bataillon des marins-pompiers de Marseille (BMPM) ont été déposées en 2020.
En 2020, le service de santé des armées a commencé le suivi de 129 nouveaux cas de militaires des forces armées présentant des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant (231 en 2019).

[7] Gendarmerie de l'air, gendarmerie de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.
[8] Nouvelle appellation en 2021 du service des essences des armées

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. Pour la période 2021-2023, cette diminution se poursuit dans des conditions similaires.
2 770 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des OPEX ont été attribuées par le chef d'état-major des armées (CEMA), soit une baisse de 37 % par rapport à 2019 (4 400 décorations). 32 920 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les forces armées en 2020 (+ 17,3 % par rapport à 2019), dont 25 % avec l'agrafe Sentinelle. L'agrafe « cyber », créée en 2019, a été décernée à 422 militaires, soit trois fois plus qu'en 2019.

La réserve opérationnelle
Fin 2020, on comptait 69 883 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), soit 347 de moins qu'en 2019. 21,6 % des réservistes sont des femmes (+ 0,6 point). Les effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau[9] ont augmenté de près de 28,5 % depuis 2015.
Le nombre moyen de jours d'activité par réserviste a encore diminué cette année pour s'établir à 28,6 jours. Au sein de la gendarmerie nationale, le taux moyen d'activité a considérablement baissé pour les volontaires, mais il est compensé par un taux moyen d'activité qui a augmenté pour les sous-officiers de réserve. L'activité a baissé dans toutes les autres forces armées (44,2 jours parmi les sous-officiers de l'armée de terre notamment ou 53,9 jours parmi les officiers du service de l'énergie opérationnelle). Une exception, l'activité des militaires du rang réservistes du service de santé des armées enregistre une forte augmentation avec 32,3 jours d'activité en moyenne (+ 10,3 jours par rapport à 2019) en raison notamment de la crise sanitaire.
On compte enfin 93 910 anciens militaires soumis pendant 5 ans à une obligation de disponibilité, dont 30 008 relèvent de la gendarmerie.

3 - GESTION DES MILITAIRES

Les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale (299 836 ETPT) n'atteignent pas les plafonds d'emplois autorisés (306 264 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.

Recrutement externe
Les volumes de recrutement au sein de la société civile en 2020 ont baissé par rapport à 2019 (- 7,5 % par rapport à 2019). 28 220 militaires ont ainsi été recrutés dans l'année. La baisse est sensible dans l'armée de terre (- 5,8 %), l'armée de l'air (- 20,2 %) et dans la gendarmerie (- 11,5 %) alors que le volume est en hausse dans la marine (+ 4,1 %).

Le nombre de candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie progresse de 2,2 % en 2020, avec 60 978 postulants contre 59 689 en 2019, avec des évolutions différenciées selon les corps allant de – 5,1 % pour les volontaires de la gendarmerie à + 16,4% pour les sous-officiers (armées et gendarmerie). Ce volume est cependant inférieur de 11,1 % à la moyenne du nombre de candidats des années 2016-2020 (68 569 postulants).

Après un recul de 53,1 % en 2019, le nombre de candidats aux emplois de sous-officier de gendarmerie (SOG) augmente de 28,8 % en 2020 sachant qu'une seule session de recrutement pour ce corps a été ouverte aux titres des années 2019 et 2020 au lieu des deux traditionnellement organisées annuellement.

[9] La réserve opérationnelle de premier niveau regroupe les citoyens Français volontaires, issus de la société civile, avec ou sans expérience militaire ayant souscrit un contrat d'engagement à servir dans la réserve.

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. Bien qu'en légère baisse, la sélectivité au recrutement reste haute pour les officiers des grandes écoles (15,7 en 2020 contre 16,9 en 2019) et stable pour les officiers sous contrat (3,7 au lieu de 3,5 en 2019). Elle demeure juste satisfaisante pour les sous-officiers des armées (2 candidats 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 2020, 36,3 % du flux d'entrée dans les corps d'officiers dans les armées résulte de la promotion interne (+ 0,9 point par rapport à 2019). Cependant, si la part de promotion interne est en hausse de 2,1 points dans l'armée de terre (45 %) et de 2 points dans l'armée de l'air et de l'espace (22,4 %), elle baisse de 8,8 points dans la marine (29,7 %). La gendarmerie recrute 71,8 % de ses officiers parmi les sous-officiers et les volontaires (- 8,9 points par rapport à 2019).
En parallèle, dans les armées, on observe une érosion du taux de promotion interne dans le flux total d'entrée dans les corps de sous-officiers depuis 2017 (43,2 %). Il est de 40,2 % en 2020, reculant de 1,3 point par rapport à 2019 pour atteindre la proportion la plus basse des vingt dernières années. 55,1 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers de la gendarmerie (SOG + CSTAGN) sont issus du corps des volontaires de la gendarmerie (+ 7,2 points par rapport à 2019) ; taux le plus élevé depuis 2014.

Éléments de fidélisation
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 2020 s'est améliorée chez les militaires du rang de l'armée de terre (5,4 ans) et de la marine (5,4 ans) ainsi que chez les sous-officiers de l'armée de terre (13,6 ans), de la marine (14,2 ans) et du service de santé (5,7 ans au lieu de 4,5 ans) mais s'est détériorée chez les militaires du rang (10,1 ans), les sous-officiers (7,6 ans) et les officiers (11,7 ans au lieu de 15,2 ans) de l'armée de l'air et de l'espace.
Le taux de renouvellement du premier contrat des militaires du rang s'est amélioré dans l'armée de terre (73 % en 2020 contre 71 % en 2019) et dans la marine (84,4 % contre 79,3 %) mais s'est encore érodé dans l'armée de l'air (50,3 % contre 52,8 %).
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 (29,1 % en 2020), en baisse cependant par rapport à 2019 (32,3 %), demeure importante. Elle est en partie liée à la forte augmentation du nombre de militaires du rang recrutés depuis 2015.

Mobilité géographique
Le taux annuel de mutation avec changement de résidence augmente à nouveau en 2020 (12,3 % contre 12 % en 2019) : le taux de mobilité géographique s'élève à 20 % pour les officiers (- 0,5 point par rapport à 2019), 13,7 % pour les sous-officiers (+ 0,3 point par rapport à 2019) et 5,6 % pour les militaires du rang (+ 0,6 point). Par comparaison, le taux de changement de zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'État en 2019 était de 6,8 %, les agents de catégorie A+ étant les moins mobiles (3,7 %).

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 2020, 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 (85 %), avec un taux de 80 % dans l'armée de terre, de 92 % dans la marine et de 91 % dans l'armée de l'air. Le SCA demeure néanmoins nettement en retrait avec un taux de 37 % en 2020 contre 69 % en 2019.

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 3,4 % (SEO) et 17,2 % (armée de terre) selon la force armée et connait aussi de fortes disparités en fonction de la catégorie de grade ou du lieu d'affectation.

Départs du service actif
En 2020, hors volontaires, 21 753 militaires[10] ont quitté les armées et la gendarmerie, en baisse de 3 % par rapport à 2019 (22 419 militaires).
Malgré un niveau élevé de départs et pour la cinquième année consécutive, l'agence de reconversion de la défense, Défense mobilité, a vu le nombre de militaires ayant recours à ses prestations diminuer : 9 113 militaires en ont bénéficié en 2020 (- 20,6 % par rapport à 2019).
Le taux de captation des départs « utiles »[11] s'établit à 58 %, en baisse par rapport à 2019 (- 6 points).
Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2020 par Défense mobilité continue à baisser (15 364, soit 8,3 % de moins qu'en 2019). Cette dégradation s'explique en 2020 par les effets de la crise sanitaire qui s'est traduite par la baisse des prestations de formation et du nombre de prestations d'accompagnement direct vers l'emploi du fait, notamment, des périodes de confinement.

Malgré le contexte sanitaire, un an après leur départ des armées, les membres de la « cohorte 2019 » ont été 59 % à accéder à l'emploi (- 3 points par rapport à la « cohorte 2018 »), dont 68,9 % dans un emploi pérenne (+ 4,3 points par rapport à la « cohorte 2018 »).

En 2020, le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage a continué à augmenter pour atteindre 13 597 allocataires (+ 6,5 % par rapport à 2019) pour un montant à la charge du ministère des armées atteignant 139 M€ (+ 14,9 % par rapport à 2019). Ces tendances s'expliquent par une augmentation de la durée d'indemnisation résultant à la fois des mesures de prolongation de droits à allocation chômage prises au cours du premier confinement en 2020 et par la situation moins favorable du marché du travail en raison de la crise sanitaire.
Ces résultats inquiétants s'accompagnent d'un volume de 3 221 anciens militaires qui ont épuisé, au cours de l'année 2020, l'intégralité de leurs droits à indemnisation sans avoir retrouvé un emploi.

4 – ASPECTS DE LA VIE QUOTIDIENNE DU MILITAIRE

Habillement
En 2020, la situation des stocks d'habillement s'améliore nettement par rapport aux années précédentes. Les taux de satisfaction dans le domaine de l'habillement ont progressé en 2020. Ce domaine ne figure plus dans le trio des domaines les moins satisfaisants rapportés semestriellement dans l'indicateur de mesure du moral (I2M).

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, depuis 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. Par ailleurs, en 2020, en raison des contraintes sanitaires qui ont perturbé l'organisation du service, on observe une dégradation de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » (délais d'attente affectés par la mise en place des gestes barrières et diversité de l'offre).

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 2020, le service du commissariat des armées gère à cet effet 44 662 places d'hébergement (dont 31 543 pour les cadres et 13 119 pour les militaires du rang) tandis que l'armée de terre dispose de près de 35 000

[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 Défense mobilité.

couchages dans ses casernements et la gendarmerie de 18 382 places d'hébergement (17 875 en 2019).

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 comprend, en 2020, 34 774 logements (35 331 en 2019), dont 5 360 outre-mer et à l'étranger (5 368 en 2019). 36,3 % du parc utile en métropole est situé en Île-de-France.
56,6 % des demandes de logement ont été satisfaites en 2020 (+ 3,1 points par rapport à 2019) et 70,8 % de celles déposées en Île-de-France l'ont été (+ 4,3 points par rapport à 2019).
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 2020 de 76 180 logements familiaux.

Action sociale
Le volume de crédits affectés à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales, s'est élevé à 137,2 M€ en 2020, en baisse de 8,6 M€ par rapport à 2019 qui s'explique notamment par un repli de 7,6 M€ de délivrances des prêts en raison des taux d'intérêts du secteur bancaire particulièrement attractifs. Rapportée aux effectifs civils et militaires qui en bénéficient, l'action sociale dispose, en 2020, d'environ 380 € par agent (402 € en 2019).

Protection sociale
La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) protège en France et à l'étranger 808 933 affiliés, dont 396 060 militaires d'active ou en maintien de droits, 168 335 anciens militaires sans activité bénéficiant d'une pension militaire de retraite et 244 538 enfants et conjoints de militaire.
18 % 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 27 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 26 % des conjoints ou enfants de militaires affiliés à la caisse.

5 - 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 la mise en service de Source Solde pour les militaires de la marine. La bascule de l'armée de terre et de nombreux services interarmées s'est faite en avril 2020. L'armée de l'air et de l'espace et le service de santé des armées ont été raccordés à Source Solde en janvier 2021. Au plan technique, la bascule en production s'est déroulée sans difficulté particulière. Cette troisième et dernière vague de déploiement marque l'achèvement du projet dans son périmètre final. Désormais, l'intégralité des armées et services est soldée par ce calculateur.

Depuis le 1er janvier 2019, la gendarmerie met en œuvre le logiciel de paie unique Agorha Solde.

Évolution des indicateurs de rémunération en 2020
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 et de la gendarmerie ne permet plus d'analyser l'évolution de la rémunération des militaires et des gendarmes présents deux années de suite dans les effectifs ou de comparer les rémunérations des militaires et des autres agents publics. Seule une estimation est proposée par l'OED. À la suite d'une mission d'inspection interministérielle conduite en 2021, le ministère des armées a engagé une réflexion pour optimiser la production statistique et la politique ministérielle de la donnée.
L'évolution de la rémunération moyenne brute des personnes en place (RMPP) entre 2019 et 2020, pour les militaires des armées et de la gendarmerie, est estimée à 3,6 % (2,7 % pour les militaires des armées et 5,2 % pour ceux de la gendarmerie).
Le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des armées et de la gendarmerie a quant lui progressé de 1,5 % en euros constants entre 2019 et 2020. Cependant, si l'évolution est positive pour

les officiers et les sous-officiers, respectivement de 0,4 % et de 2,4 %, le SMPT des militaires du rang recule de 0,3 %.
L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) a progressé en moyenne annuelle de + 0,91 % dans les armées et de + 1,47 % dans la gendarmerie. Les évolutions constatées en moyenne annuelle de l'ITB-GI résultent intégralement des mesures de revalorisation indiciaire en lien avec le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

Analyse de la solde annuelle des militaires
En 2020 et en euros courants, la solde nette annuelle moyenne (hors NBI et avant prélèvement à la source) d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à 32 066 € contre 31 600 € en 2019 (en progression de 1,7 %, avec une hausse de 0,4 % pour les officiers, de 2,4 % pour les sous-officiers et une baisse de 0,4 % pour les militaires du rang).

En moyenne, 29 % de la solde brute annuelle d'un militaire du rang résultent de primes et d'indemnités. Cela concerne entre 38 et 41 % de la solde d'un sous-officier et entre 43 et 47 % de la solde d'un officier.
Le rapport inter-déciles en 2020 entre la rémunération des 10 % de militaires des armées et de la gendarmerie les mieux payés et celle des 10 % de militaires les moins bien payés est de 2,7.

Solde des militaires et traitement des agents civils de l'État[12]
Aucune augmentation du point d'indice n'a eu lieu depuis 2017.
En moyenne annuelle en 2020, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,73 % du fait des revalorisations de grilles indiciaires en lien avec le protocole PPCR. Il est moins dynamique que dans la fonction militaire (+ 0,91 % pour les militaires des armées et + 1,47 % pour ceux de la gendarmerie).
Les restrictions apportées au traitement des données relatives aux militaires ne permettent toujours pas de publier cette année les comparaisons entre les rémunérations des militaires et celles des autres agents publics.

Revenu des ménages
La définition de la personne de référence a évolué. Dans les précédentes revues annuelles, elle se conformait au concept mesuré par l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (homme du couple). Dorénavant, elle désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.
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 2014-2019. Sur cette période, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 13,4 % à celui des agents civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 26,2 % à celui du conjoint d'agent de l'État.
Le revenu individuel moyen d'un conjoint d'officier est inférieur de 35,5 % à celui d'un conjoint d'agent civil de catégorie A, celui d'un conjoint de sous-officier de 21,7 % à celui d'un conjoint d'agent civil de catégorie B et celui d'un conjoint de militaire du rang de 9,8 % à celui d'un conjoint d'agent civil 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 2020 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate.
Dans les armées, c'est le cas de 42,8 % des militaires ayant quitté le service actif (contre 43,3 % en 2019), dont 76,1 % des officiers, 70,2 % des sous-officiers et seulement 27,2 % des militaires du rang.
En gendarmerie, 82,8 % des militaires quittant l'institution ont été dans ce cas (contre 82,2 % en 2019), soit 90,8 % des officiers et 81,8 % des sous-officiers concernés.
5,2 % (15,8 % en 2019) des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des militaires du rang pour motif d'ancienneté ont été portées au minimum garanti.
19,2 % des pensions entrées en paiement en 2020 l'ont été au titre d'une liquidation pour motif d'invalidité. Cela représente 48,5 % des nouvelles pensions octroyées à des militaires du rang.

[12]À partir de la présente édition, le champ intègre les titulaires et les contractuels (cf. avertissement méthodologique page 122).

6 – ENVIRONNEMENT SOCIETAL DU MILITAIRE

Perception des forces armées
Le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF), publié en février 2021, montre que l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un haut niveau de confiance après les hôpitaux (77 % de « très confiance » et « confiance » pour les armées et 79 % pour la gendarmerie nationale). Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11e rapport thématique[13], la façon dont les forces armées sont perçues dans l'opinion n'est pas sans conséquence sur leur attractivité.

Mesure du moral
L'indicateur de mesure du moral (I2M)[14] dans les armées rend compte en 2020 de constats ayant des similitudes avec 2019. L'insatisfaction continue à se concentrer sur les problématiques de logement et d'hébergement. La question des rémunérations préoccupe toutes les catégories de l'armée de terre, les équipages de la marine et les sous-officiers de l'armée de l'air et de l'espace. Le manque d'effectifs constitue un nouveau motif d'insatisfaction pour les trois armées.
A contrario, en 2020, pour la première fois, les aspects liés au « parcours professionnel » ne sont plus considérés comme des motifs d'insatisfaction, que cela soit pour la progression professionnelle ou les possibilités de reconversion. La qualité des relations humaines, l'adhésion aux valeurs de l'institution et l'exercice de responsabilités constituent toujours les principaux motifs de satisfaction.

Concertation et dialogue interne
Le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), déjà partiellement renouvelé entre l'automne 2018 et février 2019, a été à nouveau partiellement renouvelé en 2021 (34 nouveaux membres) et installé officiellement le 10 septembre 2021 par la ministre des armées pour la mandature 2021-2025.

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

Risques psychosociaux
Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 12,43 pour 100 000 militaires, en baisse par rapport à 2019 et plus bas que celui observable dans la population française (13,21 en 2016). Compte tenu des très faibles effectifs concernés, ces données doivent être analysées cependant avec précaution.

Le nombre de cas déclarés de harcèlement moral et sexuel, d'agressions sexuelles et de viols, observés dans les armées via la procédure « évènement grave » a continué à augmenter en 2020 (237 cas contre 195 cas en 2019 et 172 en 2018), le nombre de cas de violences présumées à l'encontre de femmes militaires étant identique à 2019 avec 175 cas. La cellule STOP DISCRI suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie : en 2020, elle a été saisie 14 fois pour des cas de harcèlement, de violences faites à des femmes ou de viols, contre 7 fois en 2019.

Environnement spirituel
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 2020, il y avait 204 aumôniers militaires d'active (123 du culte catholique, 33 du culte musulman, 33 du culte protestant et 15 du culte israélite).

---

13 HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française,* septembre 2017, pp. 29 et s.
14 Le Haut Comité considère qu'il s'agit davantage d'un indicateur de qualité de vie au travail (QVT).

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 x (6/12)).

Le **plafond ministériel des emplois autorisés** (PMEA) fixe le maximum d'emplois utilisables dans l'année budgétaire.

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 et de l'espace[15]), 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 et de l'espace (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 de l'énergie opérationnelle (SEO)[16] 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.

[15] Le 15 septembre 2020, l'armée de l'air est devenue l'armée de l'air et de l'espace. Les deux appellations sont utilisées.

[16] Depuis le 1er janvier 2021, le service des essences des armées est renommé service de l'énergie opérationnelle (décret n° 2020-1771 du 30 décembre 2020 relatif aux services de soutien et aux services interarmées du ministère de la défense).

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.

En 2020, le PMEA du ministère des armées est de 270 746 ETPT répartis entre 205 583 militaires (76,5 % de l'effectif) et 63 202 civils. Il était de 271 268 ETPT en 2019 et de 273 580 ETPT en 2018.

Pour l'année 2020, l'évolution des effectifs est conforme à la trajectoire arrêtée par l'article 6 de la LPM 2019-2025 avec la création de 300 emplois qui répondent aux évolutions prioritaires des armées, notamment en matière de renseignement et de cyberdéfense, ainsi qu'à la nécessité d'améliorer la résilience en matière de protection et de prévention, tout en poursuivant la transformation du ministère dans le domaine du soutien.

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 2020 avait prévu un schéma d'emplois positif de 619 ETP, le plafond des emplois autorisés s'établissant à 100 681 ETPT dont 94 406 militaires, au titre du P152.

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[17] (P152) alors qu'auparavant le champ intégrait également les effectifs des gendarmeries spécialisées[18]

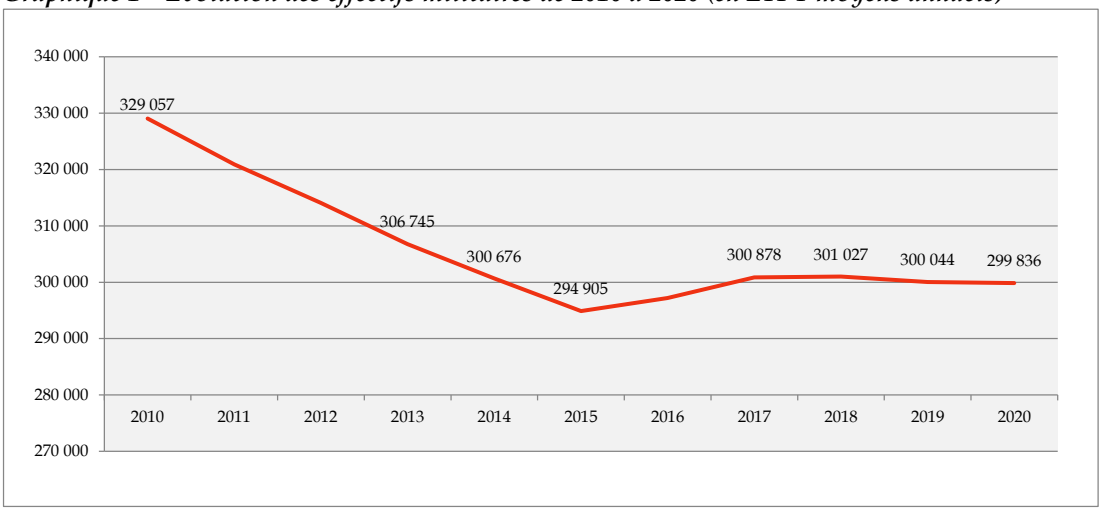
Les plafonds d'effectifs autorisés pour les militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale se stabilisent à 306 264 ETPT en 2020 contre 306 353 ETPT en 2019.
Les effectifs militaires réalisés sont en légère baisse en 2020, et ce depuis 2018 ; s'établissant sur le périmètre du ministère des armées et de la gendarmerie nationale, ils comptent 299 836 ETPT en 2020 contre 300 044 ETPT en 2019.

Le sous-effectif de 6 428 militaires en 2020 (6 309 en 2019) est, en partie, structurel et illustre la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et de fidélisation.

[17] Le programme P152 se compose du personnel militaire de la gendarmerie, du commandement des forces aériennes de la gendarmerie (CFAGN) et de la gendarmerie des transports aériens (GTA) ; il ne comporte pas les militaires des gendarmeries spécialisées.

[18] Il s'agit de la gendarmerie de l'air (GAIR), de la gendarmerie de l'armement (GARM), de la gendarmerie maritime (GMAR) et de la gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires (GSAN).

Graphique 1 – Évolution des effectifs militaires de 2010 à 2020 (en ETPT moyens annuels)

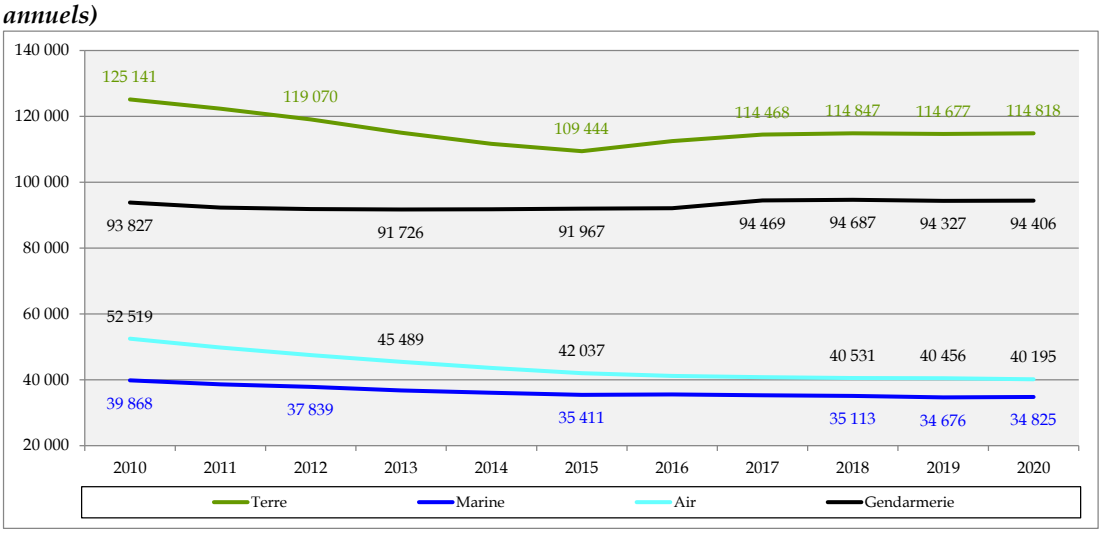


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie, hors affaires maritimes.

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

Entre 2010 et 2020, les effectifs militaires réalisés ont baissé de 8,8 % : - 23,5 % dans l'armée de l'air et de l'espace, - 12.6 % dans la marine nationale et – 8,2 % dans l'armée de terre. Quant à la gendarmerie nationale, elle est restée stable avec une légère inflexion de + 0,6 %.

Graphique 2 – Évolution des effectifs militaires par force armée de 2010 à 2020 (en ETPT moyens annuels)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA 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 2020, les 203 181 militaires du ministère des armées et les 96 655 militaires 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 particulier apporté au recrutement et à la formation de cette catégorie de personnel qui constitue la « colonne vertébrale » des forces armées.

Tableau 3 – Situation des effectifs militaires en 2020, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

	Officiers *(dont officiers généraux)*	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	**Total**	Part des effectifs par rapport au total
Terre	14 309 *(165)*	38 528	61 491	490	**114 818**	38,3 %
Marine	4 689 *(60)*	22 847	7 147	142	**34 825**	11,6 %
Air	6 552 *(80)*	23 332	10 086	225	**40 195**	13,4 %
Gendarmerie	6 272 *(128)*	76 044	0	12 090	**94 406**	31,5 %
Gendarmeries spécialisées(1)	119	1 716	0	414	**2 249**	0,8 %
Autres(2)	7 693	4 675	897	78	**13 343**	4,5 %
Total	**39 634**	**167 142**	**79 621**	**13 439**	**299 836**	
Part de la catégorie par rapport au total	13,2 %	55,7 %	26,6 %	4,5 %		

Sources : ministère des armées, bilan social et questionnaire HCECM ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA 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 la sécurité des armements nucléaires.
(2) Service de santé des armées, service de l'énergie opérationnelle, 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 63 202 civils de la défense, soit 23,7 % de ses effectifs totaux.
Sur les périmètres réunis du ministère des armées et de la gendarmerie, le personnel civil représente 18,4 % du personnel employé.

Tableau 4 – Effectifs du personnel civil et taux de civils membres des forces armées en 2020

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres(*)	**Total**
Effectifs	8 186	2 817	5 231	4 510	46 968	**67 712**
Taux	6,7 %	7,5 %	11,5 %	4,6 %	77,8 %	**18,4 %**

Sources : bilan social du ministère des armées ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : ensemble du personnel civil.
(*) SSA, DGA, SEO, services et directions interarmées.

1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées[19]

À l'occasion de son 11e rapport thématique[20], 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 8e et 9e rapports thématiques[21], 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 2020, 29 335 militaires (soit 10,2 % des effectifs militaires), dont 8 040 femmes, servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est stable par rapport à

[19] 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 (OVIA) :
- 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* »,
- un OVIA est un organisme « *dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien ; dont le personnel peut provenir d'une ou de plusieurs armées, directions ou services de soutien et qui relève organiquement d'une armée (organisation et fonctionnement internes)* ».

Le service interarmées des munitions (SIMu) et le centre national des sports de la défense (CNSD) sont des exemples d'OIA. La structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres (SIMMT) et le centre interarmées des actions sur l'environnement (CIAE) sont des exemples d'OVIA.

[20] HCECM, *La fonction militaire dans la société française,* septembre 2017, p. 43.

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

celui constaté en 2019 (29 563). Dans ces organismes, 20 % du personnel sont des officiers, 51 % des sous-officiers et 29 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 27 %, alors que le taux de féminisation global est de 17,3 %.

Moins de 11 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et moins de 1 % hors métropole.
Comme en 2019, en métropole, l'armée de terre contribue à l'interarmées pour 11 % (12 603) de ses effectifs militaires, l'armée de l'air et de l'espace pour 21 % (8 371) de ses effectifs militaires et la marine pour 12 % (4 224) de son personnel militaire.

Tableau 5 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2020

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	**Total**	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	1 923	5 162	5 518	**12 603**	11 %
Marine	812	2 988	424	**4 224**	12 %
Air	1 282	4 779	2 310	**8 371**	21 %
Gendarmerie	3	12	2	**17**	*n.s.**
SSA	45	29	0	**74**	5 %
SEO	19	2	2	**23**	
DGA	209	0	0	**209**	
SCA	386	0	0	**386**	
Total	**4 679**	**12 972**	**8 252**	**25 907**	

Sources : réponses des forces armées et services à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées et services, budget opérationnel de programme (BOP) d'armée ou de formation rattachée, hors brigade de sapeurs-pompiers de Paris.
(*) Non significatif.

1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

1 055 militaires sont affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2020, se répartissant presqu'à parts égales entre officiers (525) et sous-officiers (526). Ils étaient 964 en 2019, 851 en 2018 et près de 1 100 entre 2012 et 2014. Il n'y a quasiment pas de militaires du rang.
21 % des militaires en service dans ces organisations sont des femmes, soit une progression de 6 points par rapport à 2019 (15 %).

Ces militaires appartiennent à 52,1 % à l'armée de terre, 19,3 % à l'armée de l'air et 15,8 % à la marine nationale.

Tableau 6 - Militaires en service dans les organisations internationales au 31 décembre 2020

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	**Total**
UE	59	56	3	**118**
OTAN	458	465	1	**924**
ONU	8	5	0	**13**
Total	**525**	**526**	**4**	**1 055**

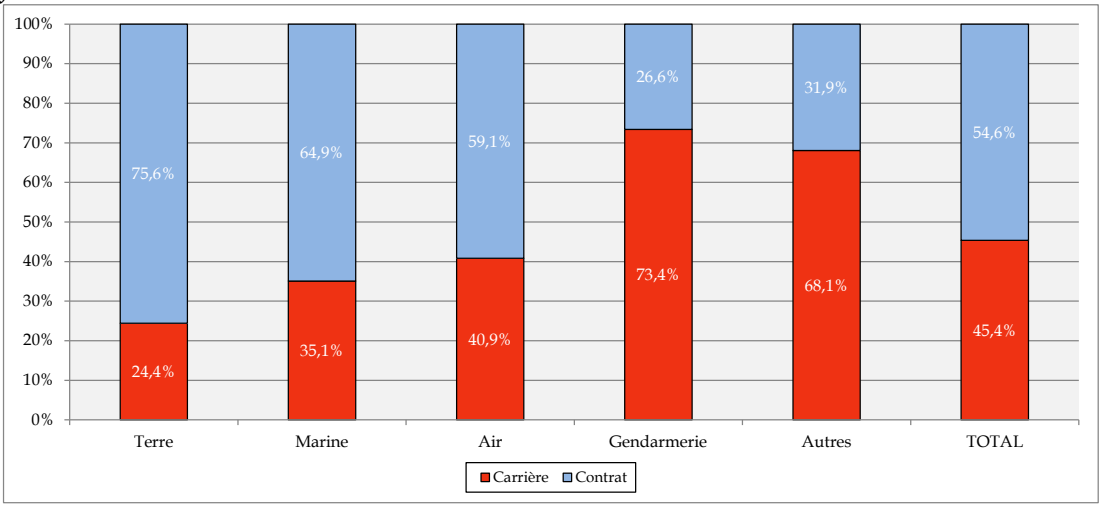
Sources : réponses des forces armées et services à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) affectés au sein de l'UE, de l'OTAN et de l'ONU.

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 2020, 162 595 militaires des forces armées et formations rattachées servent dans cette situation, ce qui représente 54,6 % de l'ensemble du personnel militaire (54,2 % en 2019 et 53,8 % en 2018). Au ministère des armées, le nombre de militaires sous contrat est, en 2020, de 137 461, soit 67,6 % des effectifs militaires (67,5 % en 2019, 66,6 % en 2018).

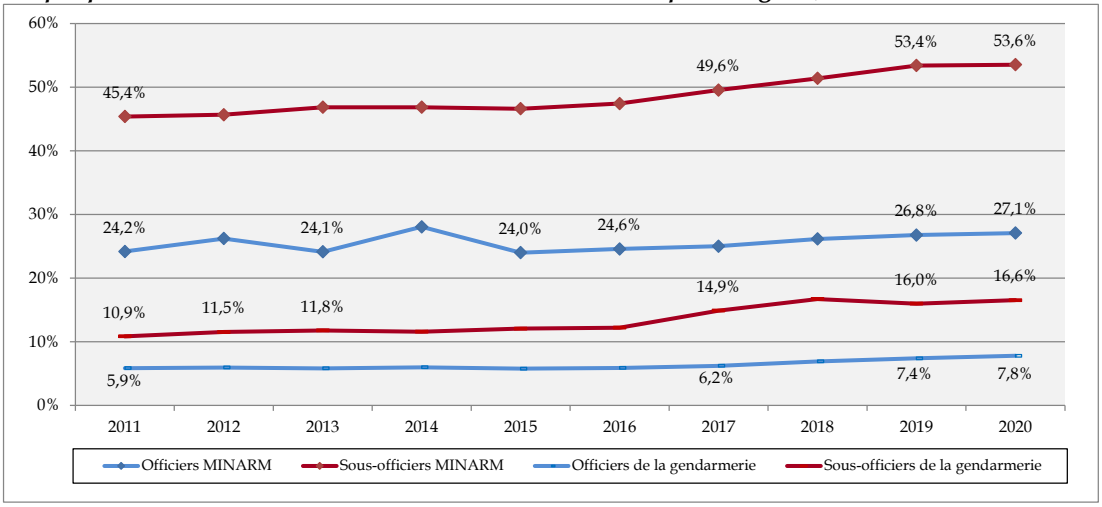
Graphique 3 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2020



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : militaires de la gendarmerie et sous PMEA du ministère des armées, excepté le CGA et la justice militaire, en ETPT.
Autres : SSA, DGA, SEO, 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, a progressé de plus de 1 % par an entre 2015 et 2019, avec une évolution plus marquée pour la population des sous-officiers (+ 7 points entre 2015 et 2020) compte tenu de l'augmentation sensible des recrutements à partir de 2015 qui expliquerait ce phénomène.

Graphique 4 - Évolution du taux de militaires sous contrat par catégorie, de 2011 à 2020

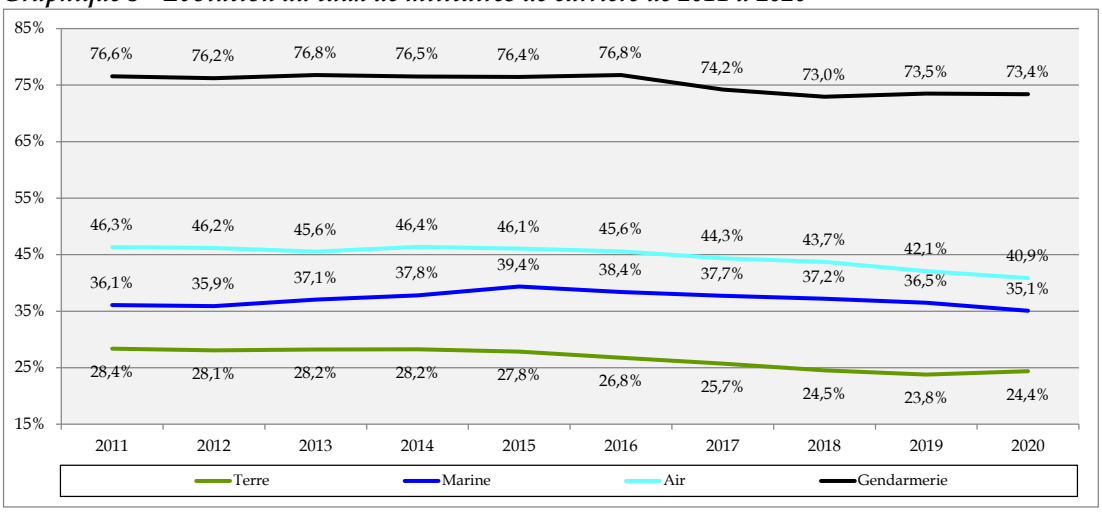


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : tous militaires sous contrat sauf volontaires de la gendarmerie.

Mécaniquement, le **taux de militaires de carrière** évolue globalement à la baisse bien qu'il diffère fortement selon la force armée. En 2020, il est de 24,4 % dans l'armée de terre, 35,1 % dans la marine, 40,9 % dans l'armée de l'air et 73,4 % 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 2011 à 2020



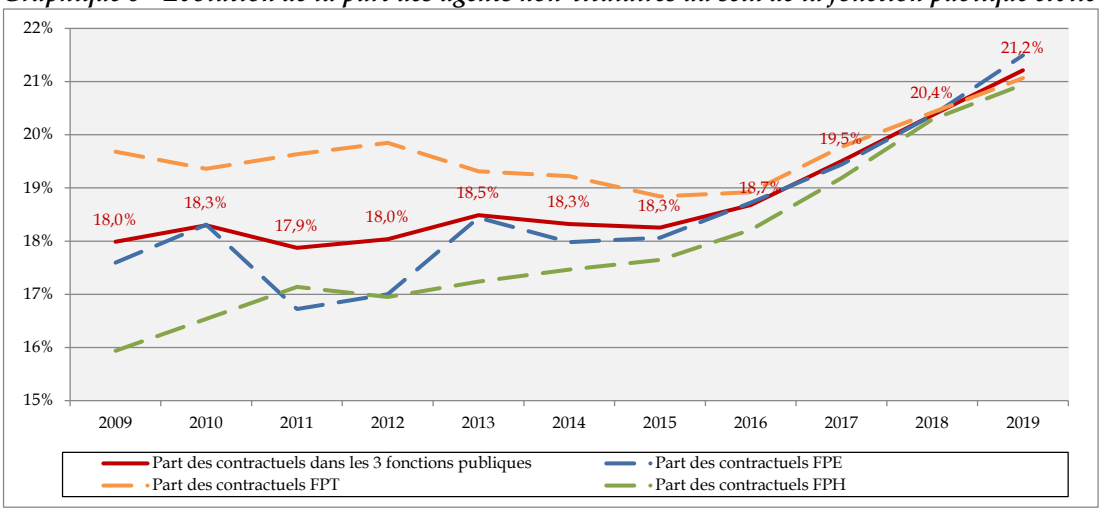
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
Champ : tous militaires de carrière.

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 21,2 % entre 2009 et 2019, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2018 et 2019, elle a augmenté de 0,8 point passant de 20,4 % à 21,2 %. En dix ans, le nombre de contractuels a augmenté de 25 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 8,1 % 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 21,5 % en 2019.

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 (figure 1.2-7) 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 2019, 54,4 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A (30,3 % hors enseignants).
Dans la fonction publique territoriale les agents de catégorie C représentent 74,9 % 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			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Militaires	12,4	12,3	n.d.	n.d.	53,5	52,5	n.d.	n.d.	34,1	35,2	*n.d.*	n.d.
Agents civils *FPE*	61,9	61,6	55,7	55,4	20,2	19,4	24.3	23,4	17,9	17,9	19.9	20,3
hors enseignants	29,0	29,3	30,0	30,3	37,3	35,4	36,6	34,2	33,7	33,0	33,4	33,7
FPT	9,7	9,5	9,7	12,4	14,7	14,6	14,7	11,8	75,6	75,0	75,6	74,9
FPH	32,9	34,3	35,4	37,5	19,1	17,7	16,6	14,5	48,0	48,0	48,0	48,0

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.2-1) ; 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 ont fait baisser la moyenne d'âge de 1 à 2 mois par an. En 2020, l'âge moyen d'un militaire du ministère des armées est ainsi de 32,9 ans (32,9 ans en 2019 et 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 ans. Pour le personnel masculin, elle est plus élevée que dans les armées et services et s'établit à 37,7 ans en 2020.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Armées et Services								
Hommes	33,2	33,3	33,5	33,2	33,1	33,0	33,0	33,0
Femmes	32,3	33,2	33,1	33,1	33,1	33,0	32,7	32,7
Moyenne	33,0	33,2	33,4	33,2	33,1	33,0	32,9	32,9
Gendarmerie								
Hommes	38,1	38,1	38,2	37,7	37,2	37,4	37,3	37,7
Femmes	31,2	31,4	31,8	31,7	31,2	32,1	32,3	32,9
Moyenne	37,0	37,0	37,1	36,6	36,6	36,4	36,3	36,9

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires.

En rapprochant les données DGAFP et du ministère des armées, il est observé qu'en 2019, la moyenne d'âge des militaires au ministère des armées (32,9 ans) est de plus de 10 ans inférieure à celle des agents civils de la fonction publique de l'État (45,4 ans).
Les écarts varient cependant fortement si l'on distingue les militaires de carrière des militaires sous contrat.

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	2020
Militaires de carrière	41,7	41,9	42,1	42,3	42,6
Militaires sous contrat	28,8	28,7	28,6	28,5	28,5
Ensemble des militaires	33,2	33,1	33,0	32,9	32,9

Sources : ministère 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	2019
Militaires (y compris gendarmerie)	34,2	34,0	*n.d.**	*n.d.**
Fonctionnaires de la FPE	44,9	45,0	45,2	45,4
Contractuels de la FPE	38,7	39,0	39,3	39,9
Ensemble de la FPE (agents civils)	43,7	43,8	43,9	44,2

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.5-1) ; réponse de la DGAFP à un questionnaire du HCECM.
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 et 2019 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 était de 12,1 ans. En 2020, elle se réduit légèrement pour atteindre 12 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)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Armées et Services								
Hommes	12,4	12,5	12,7	11,7	12,2	12,2	11,9	12,2
Femmes	10,8	11,1	11,5	11,0	11,5	11,6	11,3	11,3
Ensemble	12,1	12,3	12,5	11,6	12,1	12,1	11,8	12,0
Gendarmerie								
Hommes	17,3	17,1	17,1	16,6	16,3	16,2	16,4	16,3
Femmes	8,8	9,1	9,5	9,5	9,7	9,8	10,8	10,7
Ensemble	15,9	15,8	15,8	15,3	15,1	14,9	15,3	15,1

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020 ; gendarmerie, ensemble des militaires en activité, non-activité et détachés, 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 dans le niveau de responsabilités en 2020

	Commandant de régiment, de base aérienne, de grand commandement à terre marine	Âge moyen de nomination dans le 1er grade d'officier général en 2020
Terre	46 ans 1 mois	52 ans 11 mois
Marine	47 ans	53 ans et 5 mois
Air	47 ans 8 mois	52 ans 6 mois
Gendarmerie	47 ans 5 mois	53 ans 3 mois

Sources : réponses des armées et de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.
Champ : âge moyen dans le niveau de responsabilité des officiers des forces armées en situation de commandement au 1er août 2020.

1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7e rapport[22] du Haut Comité (2013).

Le taux de féminisation, porté en particulier par la féminisation de la gendarmerie et par une ouverture plus large à tous les métiers, a évolué significativement depuis les années 2000 (9,1 % en 2000) pour atteindre le taux de 17,3 % en 2020 (17,2 % en 2019). L'augmentation moyenne de ce taux, par année, était de 0,6 point entre 2001 et 2010 alors qu'il est de 0,2 point entre 2011 et 2020.

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.

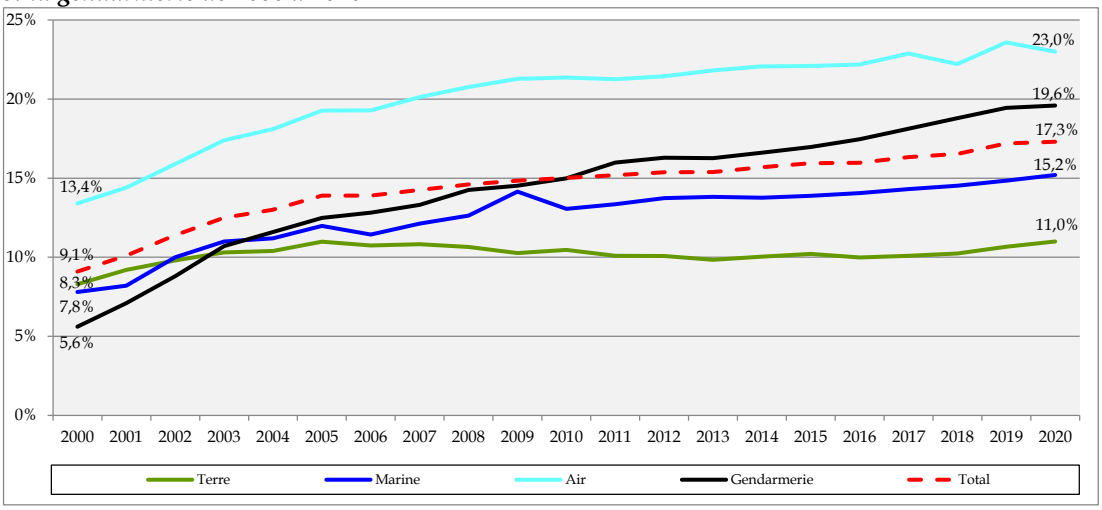
Sur le seul périmètre du ministère des armées, le taux de féminisation est de 16,2 % en 2020[23] (15,9 % en 2019 et de 15,5 % 2018), soit 11 % dans l'armée de terre, 15,2 % dans la marine nationale et 23 % dans l'armée de l'air et de l'espace.
Dans la gendarmerie, le taux de féminisation s'établit en 2020 à 19,6 % contre 19,5 % en 2019 et 18,8 % en 2018.

Il existe de forts contrastes suivant la force armée ou le service : depuis 2003, le taux de féminisation croit 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 mais a connu une hausse de 0,8 point entre 2018 et 2020 pour atteindre 11 %. Les taux de féminisation au sein du SCA et du SSA sont respectivement de 31,8 % et de 61,9 %.

Les contrastes s'observent également dans les spécialités occupées par les femmes. Les militaires féminins sont par exemple sous-représentés dans les spécialités telles que « combat de l'infanterie[24] » (armée de terre), « fusiliers marins[25] » (marine) et chez les officiers navigants de l'armée de l'air[26]. D'autres spécialités comme « gestion des ressources humaines » dans les armées[27] et « militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées[28] » connaissent un très fort taux de féminisation.

22 HCECM, 7e rapport thématique, *Les femmes dans les forces armées françaises*, juin 2013.
23 DRH-MD, *Tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1er octobre 2020*.
24 La spécialité combat de l'infanterie de l'armée de terre comprend 0,9 % de femmes en 2020, contre 1 % en 2019 et 0,7 % en 2018.
25 Le personnel féminin représente 0,8 % des effectifs de fusiliers marins en 2020.
26 4,6 % des officiers du personnel navigant sont des femmes en 2020.
27 Dans la marine, par exemple, 55,2 % des officiers mariniers de la spécialité assistant de commandement, gestion des ressources humaines et comptable-logisticien (ASCOM GESTRH COMLOG) sont des femmes en 2020.
28 72,8 % des MITHA sous-officiers sont des femmes en 2020.

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 2020



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 2019, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 56,6 % de femmes contre 46,3 % dans le secteur privé. Ces taux atteignaient respectivement 56 % en 2018 et 55,6 % en 2017.

Tableau 13 - Évolution du taux de féminisation, par catégorie, dans la fonction publique et le secteur privé de 2016 à 2019 (au 31 décembre) – en %

	Catégorie A *dont A+*				Catégorie B				Catégorie C				**Total**			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
FPE	62,0 *39,1*	62,1 *39,6*	62,4 *40,1*	62,7 *40,7*	41,8	41,8	42	41,5	53,1	54,0	55,2	57,3	**55,3**	**55,6**	**56**	**56,6**
FPT	61,9 55,0	62,2 *51,0*	62,4 *51,2*	69,2 *51,7*	63,4	63,4	63,6	57	60,7	60,8	60,7	60,6	**61,3**	**61,3**	**61,3**	**61,3**
FPH	74,2 47,6	74,8 *48,6*	74,8 *49,1*	75,3 *53,2*	82,4	82,1	82,6	82,2	78,2	78,4	78,7	78,8	**77,7**	**77,8**	**78**	**78**
Privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**45,8**	**45,6**	**46,2**	**46,3**

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

1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS

Selon les données transmises au Haut Comité par les forces armées, on observe qu'il existe une forte disparité de niveau de qualification détenu en fonction de la catégorie de personnel.
Les officiers sont majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur tandis que les sous-officiers, militaires du rang et volontaires de la gendarmerie sont bacheliers.
Le niveau d'études des sous-officiers et officier mariniers a cependant sensiblement augmenté de près de 10 points en 2020 : 78,9 % d'entre eux sont titulaires au minimum d'un baccalauréat, contre 69,1% en 2019.

Tableau 14 - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées en 2020

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang TAM	GAV gendarmerie	**Ensemble**
Diplôme supérieur	64,0 %	23,6 %	5,3 %	9,4 %	**22,64 %**
Baccalauréat	28,4 %	55,3 %	46,0 %	71,2 %	**50,16 %**
CAP-BEP	4,2 %	15,9 %	32,9 %	18,5 %	**18,95 %**
Sans diplôme	3,5 %	5,2 %	15,8 %	1,0 %	**8,26 %**

Source : questionnaire du HCECM.
Champ : terre, marine, air et gendarmerie ; militaires officiers, sous-officiers ou officiers mariniers, militaires du rang et 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.

72,8 % des militaires ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 90 % des fonctionnaires de l'État et 60 % des salariés du secteur privé. Parmi les militaires du rang, près de 51,3 % ont un baccalauréat ou un diplôme supérieur mais 15,8 % n'ont aucun diplôme.
Pour ces derniers l'aide à la reconversion est déterminante.

La physionomie des niveaux de diplôme au recrutement est liée aux conditions de candidature des différents statuts et corps.

Tableau 14 bis - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées recrutés par voie externe en 2020

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang TAM	GAV gendarmerie	**Ensemble**
Bac +5 (et +)	38,6 %	2,5 %	0,2 %	0,7 %	**2,4 %**
Bac +3 / +4	14,9 %	11,2 %	1,9 %	2,4 %	**4,7 %**
Bac +2	29,6 %	15,2 %	3,6 %	7,6 %	**8,1 %**
Baccalauréat	16,8 %	70,6 %	46,5 %	73,4 %	**55,5 %**
CAP-BEP	0,1 %	0,4 %	30,0 %	15,8 %	**19,3 %**
Sans diplôme	0 %	0,2 %	17,9%	0 %	**10,0 %**

Source : questionnaire du HCECM.
Champ : terre, marine, air et gendarmerie ; militaires officiers, sous-officiers ou officiers mariniers, militaires du rang et volontaires de la gendarmerie issus du recrutement externe.
Nota : les militaires dont le diplôme le plus élevé est répertorié comme étant « inconnu » dans les SIRH ne sont pas pris en compte.

Tableau 15 - Diplôme détenu par les agents de la fonction publique de l'État et les salariés du secteur privé en 2020

	Agents de la fonction publique de l'État	Salariés du secteur privé
Diplôme supérieur	75 %	41 %
Baccalauréat	15 %	19 %
Inférieur au baccalauréat	9 %	31 %
Sans diplôme	1 %	10 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.8-1, éditons successives.
Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

2. RÉSERVES

2.1 RÉSERVES ET GARDE NATIONALE

Après l'attentat de Nice du 14 juillet 2016, le Président de la République a annoncé la création d'une garde nationale appelée à constituer une *« force territoriale bâtie à partir des réserves militaires et de sécurité des ministères de la défense et de l'intérieur*[29]*. »*
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).

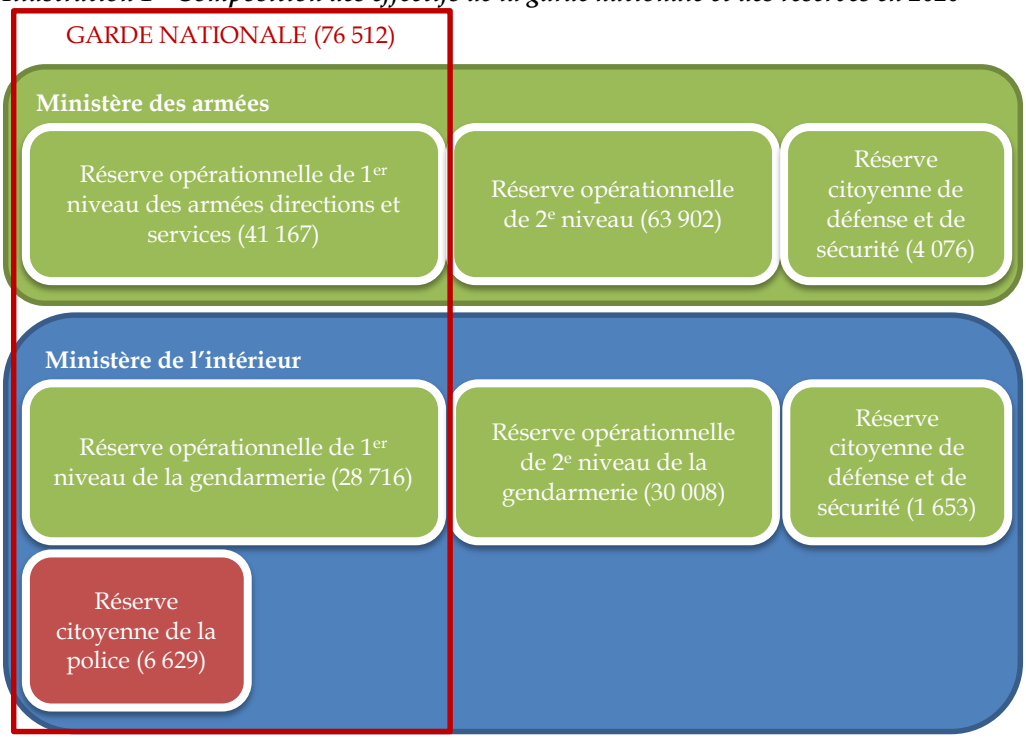
[29] Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.

Fin 2020, la garde nationale est composée de 76 512 personnes, soit 503 réservistes de moins qu'en 2019. Ces réservistes relèvent :

- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées dépendant du ministre des armées et regroupant 41 167 réservistes (41 047 en 2019 et 38 529 en 2018) ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale qui regroupe 28 716 militaires (29 183 en 2019 et 30 288 en 2018) ;
- de la réserve civile de la police nationale composée de 6 629 agents (6 785 en 2019 et 7 100 en 2018).

La garde nationale ne regroupe qu'une partie de la réserve militaire. Cette dernière comporte également la réserve de disponibilité encore appelée réserve de 2e niveau et la réserve citoyenne de défense et de sécurité[30], dont la mission est, notamment, de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil.
Les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont 5 729 en 2020, dont 1 653 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 2020



Source : conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM).
Champ : pour le ministère des armées : terre, marine, air, DGA, SCA, SSA, SEO, 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 2025[31] 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) ;

30 Nouvelle appellation de la réserve citoyenne, utilisée depuis 2016, pour éviter toute confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale.
31 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.

- 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

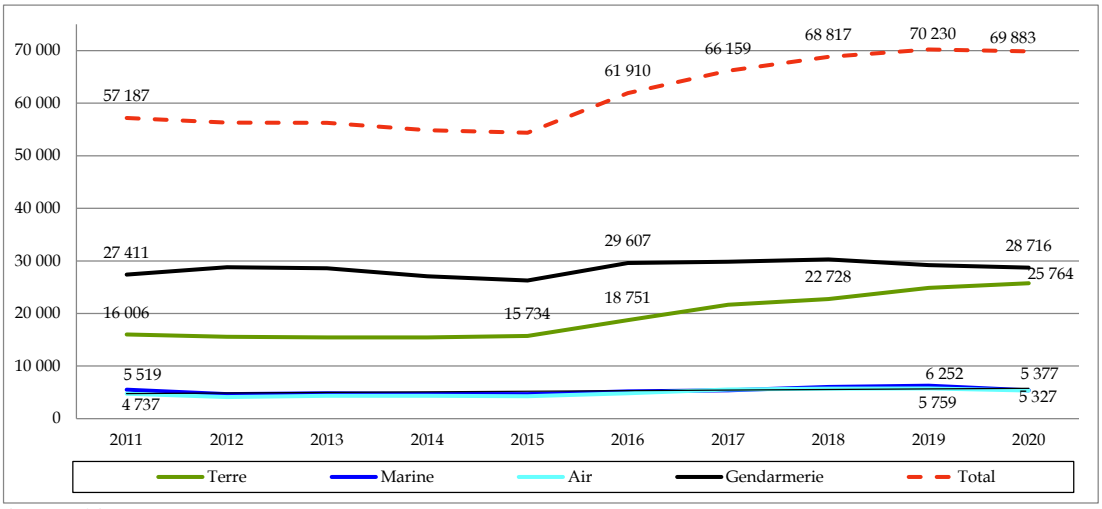
La réserve opérationnelle est constituée de la réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi, regroupant des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), et de la réserve opérationnelle de deuxième niveau ou de disponibilité qui se compose d'anciens militaires soumis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

La réserve opérationnelle de deuxième niveau regroupe, en 2020, 93 910 anciens militaires (92 102 en 2019) dont 63 902 sont issus du ministère des armées et 30 008 de la gendarmerie nationale.

En 2020, la réserve opérationnelle de premier niveau regroupe quant à elle 69 883 réservistes, dont 36 468 servent au profit des armées, 4 699 dans les services et 28 716 dans la gendarmerie. Ils sont passés de 54 374 en 2015 à 69 883 en 2020.

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 sont restés soutenus jusqu'en 2019 (+ 1 413 réservistes entre 2018 et 2019) ; en 2020, une légère inflexion est néanmoins à constater (- 347).
21,6 % des réservistes opérationnels sous ESR sont des femmes (21 % en 2019).

Graphique 8 – Évolution, par force armée, des effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau de 2011 à 2020



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	SEO	DGA	SCA	SID	**Total**
Officiers	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**
	2020	4 870	1 668	1 410	1 936	1 842	45	68	462	19	**12 320**
Sous-officiers	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**
	2020	6 635	2 773	2 328	21 302	2 095	69	-	-	-	**35 202**
MDR / GAV	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**
	2020	14 259	936	1 589	5 478	15	84	-	-	-	**22 361**

Source : Secrétariat général de la garde nationale.
Champ : réservistes opérationnels des forces armées et services.

La limite de durée des périodes d'activité effectuées au titre d'un ESR est passée à 60 jours par année civile en 2018[32]. 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 2020, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 28,6 journées d'activité (30 en 2019, 30,9 en 2018) : l'activité des réservistes opérationnels reste cependant à un haut niveau. Cette baisse s'explique, selon les armées, par les effets de la crise sanitaire ayant entraîné la non convocation des réservistes pendant plusieurs mois, le gel de certaines activités (JDC, salons, …) et des restrictions budgétaires.

Si les officiers du service de l'énergie opérationnelle dépassent toujours, en moyenne, les 50 journées d'activité annuelle (- 14,1 jours par rapport à 2019), les militaires du rang du service de santé des armées enregistrent une des plus fortes augmentations avec 32,3 jours d'activité en moyenne (+ 10,3 jours par rapport à 2019) ; la crise sanitaire a directement contribué à cette dernière.

Au sein de la gendarmerie nationale, le taux moyen d'activité a considérablement baissé pour les volontaires (- 18,4 jours d'activité en moyenne). Il est compensé par un taux moyen d'activité qui a fortement augmenté pour les sous-officiers de réserve en 2020 avec 26,1 jours d'activité en moyenne (+ 13,1 jours d'activité en moyenne).
La hausse du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels sous-officiers en 2020 est liée, pour l'essentiel, à l'augmentation de leurs effectifs par le jeu de l'accès des GAV de réserve au corps des sous-officiers de réserve au cours de l'année 2019 (dans le cadre d'une politique d'augmentation du seuil de compétence des MDR de réserve) ; sur la même période le nombre de militaires du rang de réserve a donc diminué.

[32] 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.

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

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	DGA	SCA
Officiers	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
	2020	40,8	29,3	41,1	21	22,9	53,9	15,3	31,3
Sous-officiers	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	-	-
	2020	44,2	37,8	39,3	26,1	26,3	31,7	-	-
Militaires du rang ou gendarmes adjoint volontaires	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	-	-
	2020	24,8	21,9	18	15,6	32,3	13,5	-	-

Source : Secrétariat général de la garde nationale.
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

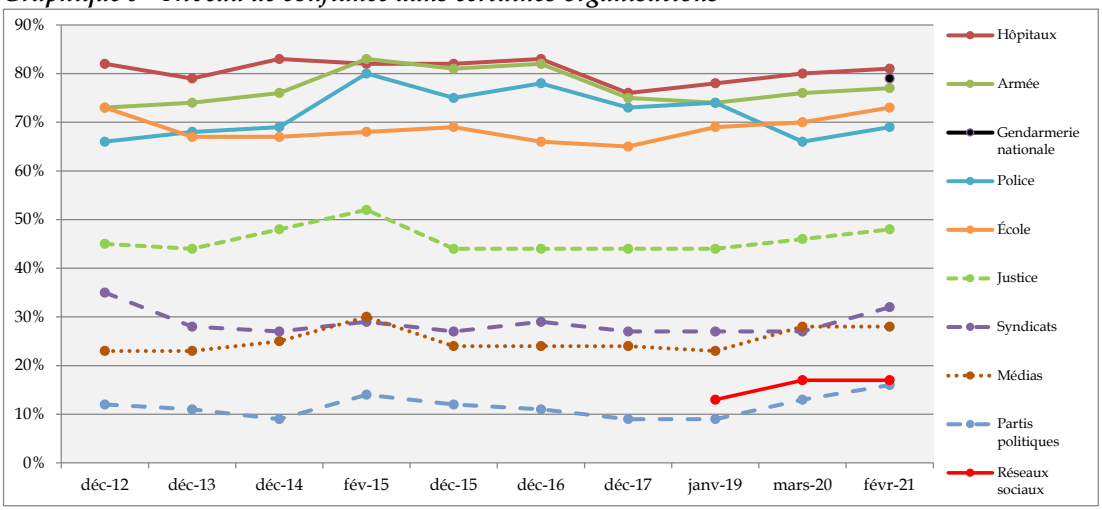
Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11e rapport thématique[33], la façon dont les forces armées sont perçues dans l'opinion n'est pas sans conséquence sur leur attractivité. Tout en étant conscient des limites d'interprétation des sondages, le Haut Comité s'attache à observer, dans la durée, les tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre externe DICoD-Harris Interactive d'octobre 2021[34] présente l'image des armées qui bénéficie toujours d'un très haut niveau dans l'opinion française (82 % en 2021 contre 81 % en 2020).

De son côté, le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF)[35], publié en février 2021, montre que les armées bénéficient d'un niveau élevé de confiance auprès des Français (77 % de « très confiance » et « confiance ») tout comme la gendarmerie nationale (79 % de « très confiance » et « confiance »).

33 HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française,* septembre 2017, pp. 29 et s.
34 La DICoD a conduit du 12 au 15 octobre 2021 une nouvelle vague de son baromètre annuel d'image des armées auprès d'un échantillon représentatif de 1 047 Français âgés de 15 ans ou plus.
35 Le centre de recherche politique de Sciences Po, connu sous son ancien nom « CEVIPOF » est une unité de recherche qui publie depuis 2009 le baromètre de la confiance politique.

Graphique 9 - 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 2020, au terme de cette étape du parcours citoyen, 117 054 jeunes sur les 615 690 qui y ont participé, soit 19,2 %, ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières de la défense : 23,4 % des participants à une JDC « classique »[36], 21,9 % à une JDC « adaptée »[37] et seulement 10 % à une JDC « en ligne »[38].
L'année 2020 est donc marquée par une baisse significative attribuable aux modalités de réalisation des JDC qui se sont faites pour 26,8 % des jeunes, « en ligne », en raison de la crise sanitaire.

Ces nouvelles modalités de réalisation de la JDC ne permettent cependant pas de comparer l'intérêt des jeunes pour la défense en 2020 avec celui observé lors des années précédentes.

L'attrait des jeunes pour la défense reste cependant très fort à la lecture du baromètre « les jeunes et le ministère des Armées » réalisé par la DICoD en novembre 2021[39].

88 % (4 points de plus qu'en mai 2020) des 15-29 ans interrogés disent avoir une bonne image de l'armée française et 39 % déclarent qu'ils pourraient envisager de travailler pour le ministère des armées en tant que militaire (6 points de plus que la dernière enquête).

36 Encadrée par deux animateurs militaires et deux agents de la direction du service national et de la jeunesse, cette JDC se déroule sur une journée complète.

37 D'une durée de 3h30 au lieu de 8h (le déjeuner a été supprimé pour raison sanitaire), la JDC est recentrée sur les modules Défense, prise en charge par un seul animateur au lieu de deux, afin de limiter les contributions des forces armées, dans un contexte difficile pour elles. Les volets citoyenneté ont été mis à disposition des appelés sur le site majdc.fr.

38 À compter du 23 novembre 2020, il est possible de réaliser sa JDC en ligne sur le site majdc.fr. D'une durée de 1h30, elle se compose de 3 modules sous forme de vidéo et d'un clip d'information sur les dispositifs de formation et d'engagement.

39 Note n° 0001D21023647/DICoD/2AO du 29 novembre 2021 relative au baromètre « les jeunes et le ministère des Armées », pages 6 et 7. Interviews réalisées du 27 octobre 2021 au 1er novembre 2021.

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 temps[40].

L'indicateur de mesure du moral (I2M), qui pour le Haut Comité est plus un indicateur de qualité de vie au travail (QVT), dans les armées rend compte en 2020 de constats similaires en partie à 2019.

Tableau 18 – Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2020, par armée et par catégorie

		Motifs de satisfaction			Motifs d'insatisfaction		
		Terre	Marine	Air	Terre	Marine	Air
Conditions de travail	Relations avec les subordonnés	Tous	Tous	Tous			
	Relations avec les supérieurs			Officiers			
	Relations avec les autres armées/directions/services	Officiers Sous-off	Équipages	MdR			
	Adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance	Tous	Officiers				
	Responsabilités		Officiers Off-Mar.	Sous-off			
	Intérêt du travail			MdR			
	Utilité du travail			Sous-off			
	Moyens humains				Sous-off	Officiers Off-Mar.	Officiers Sous-off
Conditions de vie	Affectation géographique		Off-Mar. Équipages				
	Logement				Tous	Tous	Tous
	Hébergement					Tous	Officiers MdR
	Rémunération				Tous	Équipages	Sous-off
	Alimentation						MdR
Parcours pro.	Notation	MdR					
Env. général	Possibilités d'expression			Officiers			
	Communication interne				Officiers MdR		

Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2020.
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 33 items, indépendamment de leur influence sur le moral.

[40] 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 2020, tout comme les années précédentes, ce sont les aspects liés aux « conditions de travail[41] » 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 ainsi que 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. D'une manière générale, les questions liées aux conditions de vie sont celles qui influent négativement sur le moral de l'ensemble des catégories de militaires.

En 2020, pour la première fois, les aspects liés au « parcours professionnel » ne sont plus considérés comme des motifs d'insatisfaction, que cela soit pour la progression professionnelle ou les possibilités de reconversion.

Enfin, toujours en 2020, un nouvel item relations avec les autres armées/directions/services a été proposé ; il se classe d'emblée parmi les motifs de satisfaction pour les trois armées.

[41] Les conditions de travail regroupent les items : moyens humains, utilité du travail, intérêt du travail, responsabilités, adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance, relations avec les autres armées/directions/services, relations avec les supérieurs, relations avec les subordonnés.

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Les normes de déploiement en opérations extérieures

Dans l'armée de terre, les unités élémentaires effectuent des projections d'une durée de quatre mois. Le personnel servant sur des postes en individuel inséré au sein des états-majors ou dans les structures multinationales des Nations-Unies ou de l'OTAN (poste de commandement interarmées de théâtre de la bande sahélo-saharienne, MINUSMA, FINUL…) est projeté le plus souvent pour des mandats de 6 mois. Des adaptations peuvent être apportées pour certains viviers critiques dans les fonctions opérationnelles particulièrement sollicitées (aéro-combat, maintenance, renseignement). La durée des mandats peut alors être réduite à trois, voire deux mois.

Les deux divisions SCORPION (DIV) de l'armée de terre[42] fonctionnent selon un cycle à deux temps de 12 mois chacun :

- un premier temps consacré à la projection sur les engagements majeurs nécessitant une phase de préparation spécifique et une phase de remise en condition adaptée ;
- un deuxième temps principalement dédié à la préparation opérationnelle métier (PO - M), à la préparation opérationnelle interarmes (PO-IA), aux alertes et au territoire national (TN). L'engagement sur le territoire national est toutefois permanent et adapté dans son volume à chaque phase du cycle.

Le cycle des brigades interarmes (BIA) est, quant à lui, organisé en 6 phases de 4 mois, chacune marquée par des dominantes : engagement TN – POIA, ENU (échelon national d'urgence), MCD (missions de courte durée) – engagement TN – MCF (mise en condition finale) – projection OPEX – remise en condition.

Le principe général pour la division et la BIA dans son cycle de projection en OPEX et en MCD est de s'efforcer d'armer toutes les missions confiées (l'autoportage[43]) à l'exception des missions sollicitant des matériels spécifiques (LECLERC, véhicule blindé de combat d'infanterie, etc.) ou des capacités uniques (OEFOT, troupes aéroportées, etc.). Les commandements spécialisés (COMLOG, COMMF, COMRENS, COMSIC)[44] sont par nature en « autoportage ».
Les désignations des régiments pour les opérations extérieures (OPEX) sont réalisées idéalement 12 mois et au moins 8 mois avant la projection. Pour les MCD, l'objectif est de désigner les unités au moins 8 mois avant la projection.

Pour être projetés, les engagés volontaires de l'armée de Terre (EVAT) doivent remplir des conditions minimales de formation (FGI + FTS effectuées, CP obtenu et MCF effectuée)[45] et aucune projection ne peut être réalisée durant la période probatoire. Les cadres doivent détenir la qualification correspondant à l'emploi décrit dans le tableau des effectifs (TE) (BSAT et BSTAT[46] notamment pour les sous-officiers).
En raison de la pandémie du Covid-19 à partir de la relève du 2nd quadrimestre/2020, la durée des missions a augmenté avec les mesures de quarantaines avant et après projection.

42 L'armée de terre se repose sur 12 commandements de niveau divisionnaire produisant les effets opérationnels de celle-ci. La 1e division (Besançon) et la 3e division (Marseille) forment ensemble la force Scorpion.
43 Chaque unité est autonome pour remplir sa mission. Donc la DIV et la BIA ont pour objectif de remplir leurs missions avec les moyens dont elles disposent.
44 Commandement de la force logistique terrestre - Commandement de la maintenance des forces terrestres – Commandement du renseignement des forces terrestres – Commandement des systèmes d'information et de communication.
45 Formation générale initiale – Formation technique de spécialité – Certificat pratique – Mise en condition finale.
46 Brevet de spécialiste de l'armée de terre – brevet supérieur de technicien de l'armée de terre.

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 et de l'espace, le rythme des déploiements opérationnels des unités et du personnel n'est théoriquement pas normé, notamment parce que certaines opérations extérieures sont conduites depuis les bases aériennes en métropole. Cependant, pour certaines spécialités sous tension (personnel navigant Chasse, drones, contrôleurs, renseignement), les durées de mandats sont toutefois limitées et adaptées afin de permettre d'une part aux personnels de se régénérer et d'autre part de répondre aux multiples besoins opérationnels (qui concernent également la métropole).

Le volume global de personnel de l'armée de l'air projeté en OPEX et MCD s'est stabilisé en 2020 ; l'effectif annuel moyen présent en OPEX en 2020 était de 1 157 militaires d'active contre 1 270 en 2019. La légère diminution observée s'explique par les conséquences de la crise Covid - 19 qui a eu un impact sur des élongations de mandats et donc sur des décalages de projection et les effectifs moyens.
Depuis 2014, le rythme des déploiements et opérations de l'armée de l'air et de l'espace reste à un haut niveau d'intensité. Les tensions restent importantes sur les ressources humaines de l'armée de l'air et de l'espace, en particulier sur certaines spécialités, (Air Land Integration, TACP[47], commandos parachutistes de l'air, SIC, pompiers, renseignement, chasse, drones). Les besoins sont également importants pour les missions en métropole (exercices majeurs, posture permanente de sûreté).
Ces tensions se traduisent notamment par une difficulté à honorer des mandats d'officiers supérieurs en OPEX. Pour atténuer ces tensions, les durées des mandats sont adaptées pour aménager la charge (scissions, réduction, prolongations de mandats).

Dans la gendarmerie nationale, les projections se font soit sur la base d'une affectation au GOPEX[48] (33 officiers et 12 sous-officiers), soit dans le cadre de la ressource OPEX pour les missions de courte durée. Les personnels affectés au GOPEX sont déployés sur des missions de longue durée en moyenne d'une année qui peut être renouvelée une à deux fois. Les personnels de la ressource OPEX missions de courte durée sont déployés pour des missions pouvant aller de quelques jours à 9 mois maximum.

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 différents théâtres d'opérations ainsi que sur les bâtiments de la marine nationale.
Le SSA projette ainsi tout au long de l'année :

- des postes médicaux (rôles 1) composés d'un médecin, 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 très 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.

En fonction de la typologie de leur mission, le groupe aéronaval et les porte-hélicoptères amphibies peuvent bénéficier de ce soutien médico-chirurgical.
Le personnel de la fonction santé relevant de la médecine hospitalière est en général déployé pour une période de 2 mois.
Fin 2020, le SSA assurait le déploiement en opérations et à l'étranger de :

- 53 équipes de soins primaires ;

[47] Tactical Air Control Party est le nom de l'équipe d'appui aérien de l'armée de l'air et de l'espace.

[48] Le groupement des opérations extérieures (GOPEX) est constitué d'un personnel permettant à la gendarmerie nationale de détenir une capacité de projection en en tout temps et en tout lieu au profit des instances internationales (ONU, Union européenne, …).

- 8 équipes d'évacuation médicale par hélicoptère ou par avion ;
- 4 équipes chirurgicales ;
- 5 unités de distribution en produits de santé ;
- 8 équipes médicales embarquées sur des bâtiments de la marine.

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

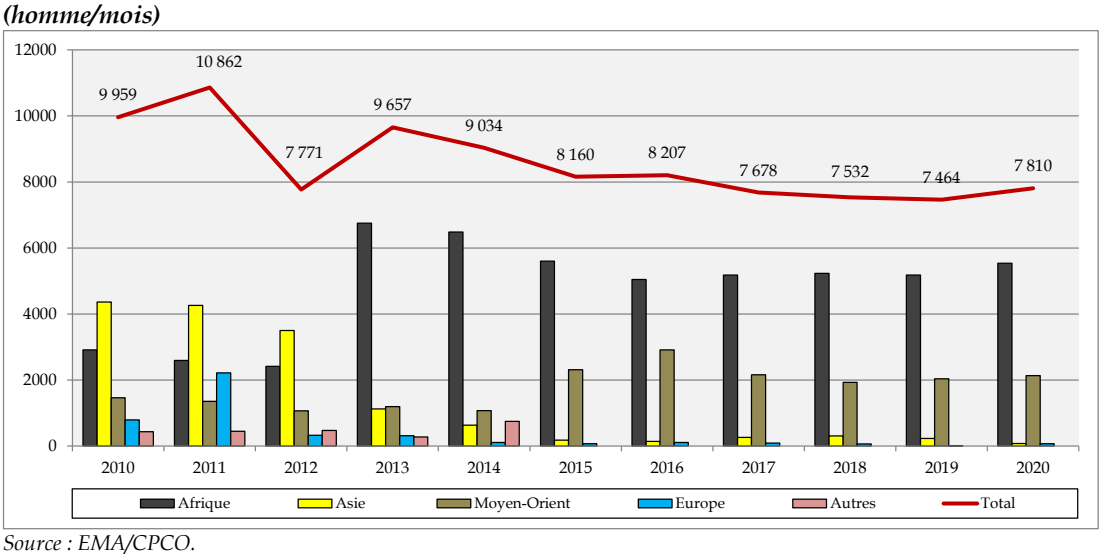
Le service de l'énergie opérationnelle (SEO) n'effectue généralement pas de mission en unité constituée. La durée des projections des militaires du SEO est de quatre mois, avec huit mois minimum entre deux OPEX ou MCD.

1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures

Le nombre de militaires en opérations extérieures[49] 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 2020, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 7 810 militaires, soit une augmentation de 4,6 % par rapport à 2019.

Graphique 10 – 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.

21 089 militaires relevant du ministère des armées (effectifs moyens mensuels) servent hors du territoire métropolitain :

- 7 810 sont déployés en OPEX,

[49] 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.

- 13 279 sont stationnés hors du territoire métropolitain (missions de courte durée et permanents, des forces de présence et forces de souveraineté).

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

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

	Effectifs moyens mensuels instantanés en OPEX	% des effectifs militaires en OPEX	Effectifs moyens mensuels instantanés stationnés hors du territoire métropolitain, hors OPEX, hors SMA	% des effectifs militaires hors du territoire métropolitain
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 %
2020	7 810	3.9 %	13 279	6,6 %

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 2020 atteint 8,6 % des effectifs soit le deuxième taux le plus élevé observé depuis 2011.

Tableau 20 – Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2011 à 2020

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
6,8 %	6,7 %	7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %	8,0 %	8,7 %	8,6 %

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 1er octobre de chaque année.

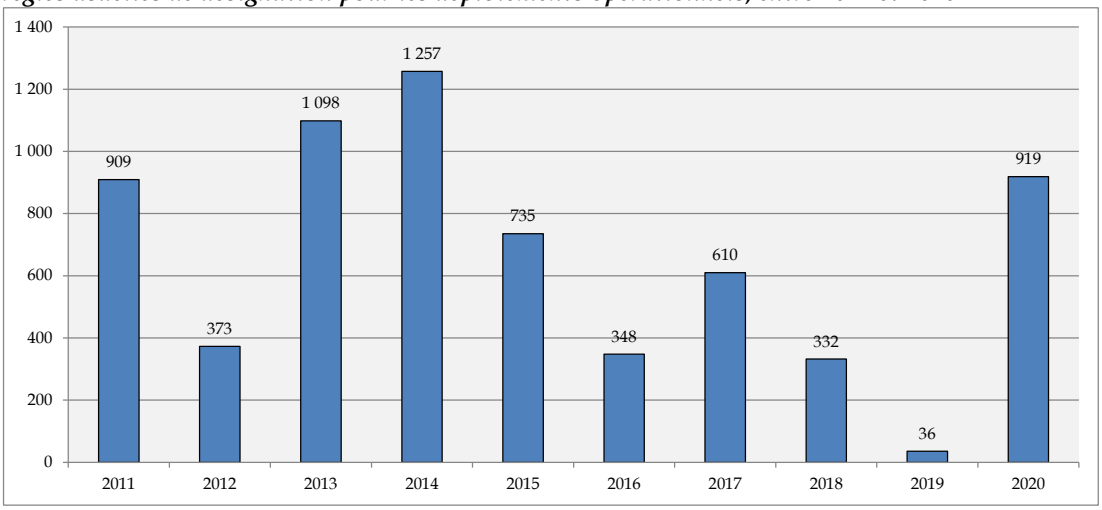
1.1.3 Dérogations aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels

Le principe général est de garantir au personnel qui revient de projection extérieure une présence en France d'une durée au moins équivalente à deux fois celle de son absence, soit 8 mois pour une projection OPEX/MCD de 4 mois. Des impératifs opérationnels peuvent toutefois conduire à une projection anticipée.

919 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2020, effectif en nette augmentation par rapport à 2019 (36). Les militaires de l'armée de terre sont projetés[50], en moyenne, tous les 3 ans et 3 mois.

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

Graphique 11 – Évolution des effectifs de l'armée de terre ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels, entre 2011 et 2020



Source : commandement des forces terrestres (CFT).
Champ : militaires de l'armée de terre, hors réservistes.

1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES

Le Haut Comité a consacré son 10e rapport[51] 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 2020, outre les 3 940 militaires déployés en moyenne quotidiennement dans le cadre de l'opération Sentinelle[52], 2 895 militaires des armées, directions et services interarmées ont été engagés quotidiennement (en moyenne sur l'année) dans les missions de protection du territoire national.

Les effectifs engagés en 2020 sur le territoire national ont augmenté de 13 % par rapport à 2019 ; la création de l'opération Résilience[53] et le doublement des effectifs en mission de sauvegarde maritime expliquent cette évolution. Si la mission Résilience a bénéficié d'une bascule d'effectifs à partir de la mission Sentinelle, elle a nécessité le renforcement de 300 militaires supplémentaires.

Si la marine a cessé de participer aux renforts de l'opération Sentinelle en avril 2018, en 2020 2 138 marins ont été engagés dans d'autres missions de protection du territoire national.

3 183 gendarmes ont été engagés en 2020 aussi bien dans des missions de protection spécifiques[54] conduites par la gendarmerie (2 606) que dans des missions communes aux armées et aux services (577 gendarmes). Ils étaient 3 303 en 2019 et 3 917 en 2018.

---

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

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

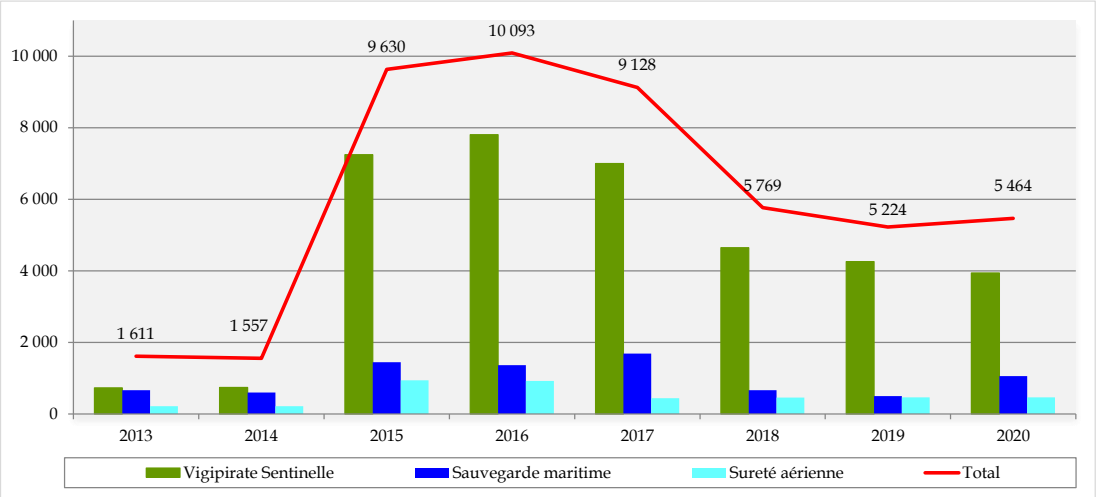
53 L'opération Résilience est une opération militaire menée par l'armée française sur son territoire national à partir du 25 mars 2020 dans le contexte de la pandémie de Covid-19 en France.

54 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.

Au 25 mars 2021, un an après son lancement, l'opération Résilience totalise 926 missions au bénéfice de la lutte contre la pandémie.
L'opération a connu plusieurs phases :

- Une première phase qui débute le 25 mars 2020 et durant laquelle les armées se sont investies rapidement et massivement pour pallier un secteur privé largement impacté par la crise sanitaire. Cette phase a connu la plus grande activité opérationnelle (884 missions : 241 sanitaires, 477 logistiques et 166 de protection) certaines emblématiques comme l'EMR[55] de Mulhouse, d'autres plus discrètes (stockage d'équipements de protection individuelle, mise à disposition de tentes…). L'effectif militaire participant à l'opération n'a pas été une donnée fixe, même si un pic d'engagement de 4 133 personnels a été atteint le 30 avril 2020 ;
- Une phase de mise en sommeil progressive durant l'été ;
- Une phase de remontée en puissance à partir de septembre 2020, caractérisée par des actions complémentaires ou compensatrices des moyens civils (module médical de réanimation en outremer, participation à la stratégie de transfert de patients conduites par le ministère des solidarités et de la santé en octobre/novembre en métropole, appui de la mise en place de la stratégie nationale de vaccination, principalement au profit des outre-mer).

Graphique 12 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection[56], en hommes/jour



Source : EMA/CPCO.
Champ : armées, directions et services interarmées. Militaires d'active.

[55] Élément militaire de réanimation – capacité *ad-hoc* constitué par le SSA – avec le soutien du régiment médical de l'armée de terre – pour répondre à un besoin localisé de soutien en réanimation.
[56] Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10e rapport du HCECM, mai 2016, pp. 25 et s.

Tableau 21 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection[57], 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**
2020	3 940	1 060	464	329	28	33	11	250	720*	**6 835**

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.
**dont opération Résilience*

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**
2020	60	295	148	74	**577**

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : militaires d'active.
(*) Ces missions sont toutes assurées par la gendarmerie mobile, à l'exception de celles relevant de la sauvegarde maritime, qui sont assurées par la gendarmerie maritime.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Officier	94	109	110	124	144	129	105	81
Sous-officier	2 173	2 592	2 596	3 029	3 168	3 041	2 484	2 525
Volontaire	61	73	73	75	96	85	69	0
Total	**2 327**	**2 775**	**2 779**	**3 228**	**3 408**	**3 255**	**2 658**	**2 606**

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
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 2020, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en

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

moyenne, 79 journées de préparation opérationnelle (JPO)[58].
En 2020, 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) a légèrement augmenté avec 69 jours contre 67 jours en 2019 et 68 jours en 2018.
En incluant les OPEX, MISSINT, MCD, 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 2020 comme en 2019.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de jours moyen de projection du personnel militaire de la FOT *(OPEX+MISSINT+MCD/personnel militaire de la FOT)*	69	89	71	74	58	58	59
Nombre de jours moyen d'absence du personnel militaire de la FOT *(OPEX+MISSINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de FOT)*	156	156	140	137	137	136	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 2020, 46 634 (43 931 en 2019 et 44 563 en 2018) militaires des armées, dont 35 040 terriens, 7 713 marins et 3 881 aviateurs, ont passé plus de 100 jours en activités opérationnelles hors de la garnison.
17 468 militaires des armées (18 355 en 2019) ont passé plus de 150 jours en activités opérationnelles hors de leur garnison.

6 545 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2019 contre 7 142 en 2019. 3 374 marins ont été déployés mensuellement en mer en 2020 contre 4 010 en 2019.

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours de déplacement (absence de la résidence) par escadron de gendarmerie mobile est de 174 jours en 2020. Il était de 176 jours en 2019 et 175 jours en 2018.

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 13e rapport[59] 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.

[58] 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).
[59] HCECM, 13e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019.

Tableau 25 – Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017(*)	2018(*)	2019(*)	2020(*)
29	25	21	22	23	37	14	32	31	23

Source : DRH-MD, service des pensions des armées.
Champ : militaires des forces armées.
(*) Au 4 mai 2021, 1 dossier de décès survenu en 2017, 3 dossiers de 2018, 19 dossiers de 2019 et 75 dossiers de 2020 étaient en cours d'instruction. L'administration ne s'est pas encore prononcée sur leur imputabilité au service.

Les 121 décès survenus en opérations extérieures de 2011 à 2020 concernent essentiellement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 26 – Nombre de militaires morts en opérations extérieures (OPEX) par rapport au nombre de militaires déployés en OPEX et mission de courte durée (MCD)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Morts en OPEX	28	11	10	9	11	11	4	6	18	13
dont morts par armes ou engins explosifs(*)	*22*	*11*	*9*	*4*	*8*	*8*	*2*	*2*	*4*	*4*
Effectifs militaires déployés										
en OPEX	n.d.	n.d.	31 315	26 770	23 981	23 717	24 533	24 280	24 880	24 604
en MCD	n.d.	n.d.	8 102	8 472	6 500	6 219	7 094	7 118	7 355	7 398
en MISSOPS(**)	397	96	235	296	816	845	95	53	74	199
Total	**34 077**	**32 367**	**39 652**	**35 538**	**31 297**	**30 781**	**31 722**	**31 451**	**32 309**	**32 201**

Sources : morts en OPEX : service de santé des armées ; effectifs militaires déployés : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.
Champs :
- morts en OPEX militaires des forces armées et services. Sont exclus les militaires morts en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.
- militaires déployés : terre, air, marine, gendarmerie nationale
(*) 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.
(**) Dans la marine, les MISSOPS (missions opérationnelles) correspondent aux missions extérieures non soldées OPEX : Mer Noire, Grand Nord, Manche/Mer du Nord/Baltique, déploiement dans les TAAF.

En 2021, les effectifs de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de l'espace, de la marine nationale et de la gendarmerie nationale déployés en OPEX et MCD (32 002) représentaient 11,2 % des effectifs (286 493 ETPT).

Sur le territoire national, 2 militaires des armées sont décédés en mission intérieure et 7 gendarmes sont décédés dans l'exercice de leur fonction en 2020.

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

En 10 ans, 526 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

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
168	40	24	51	41	51	29	52	42	28

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

En 10 ans 632 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions des suites d'une agression par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires. 97 ont été blessés en 2020, 98 en 2019 et 2018.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Par armes à feu, engins explosifs ou engins incendiaires	40	40	21	65	38	88	47	98	98	97
Par arme blanche	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	21	31	12	31

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
n.d. : non disponible.

Par ailleurs, les armes par destination[60] comme les véhicules, sont à l'origine de nombreuses blessures. 665 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions à la suite d'une agression avec ce type d'arme en 2020. Ils étaient 687 en 2019 et 789 en 2018.

Depuis 10 ans il est constaté une montée des violences contre les gendarmes. Au total, toutes causes confondues, 2 144 gendarmes ont été blessés en 2020 dans l'exercice de leurs missions consécutives à une agression, en baisse toutefois par rapport à 2019 (2 309 blessés).

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

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 439	1 342	1 706	1 769	1 807	1 984	1 926	2 306	2 309	2 144

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
Champ : blessures à la suite d'une agression.

À l'occasion de son 13e 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 2020, 12 % des militaires de la BSPP ont été blessés en service, contre 16 % en 2019.

Tableau 30 – Évolution du nombre de militaires blessés en service au sein de la BSPP et du BMPM

	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**
2020	878	86	24	**988**	90	70	2	**162**

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 2020 la tendance est à la baisse puisque le service de santé des armées a relevé 129 nouveaux cas de militaires atteints de troubles psychiques en lien avec un événement traumatisant contre 231 nouveaux cas en 2019.
Les nouveaux cas peuvent concerner des affaires anciennes car certains troubles psychiques post traumatiques se déclarent de manière de plus ou moins précoce par rapport au fait générateur.

[60] 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	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	**133**
2011	246	7	12	20	12	**297**
2012	236	2	6	28	11	**283**
2013	306	4	20	39	12	**384**
2014	245	12	24	20	10	**311**
2015	310	11	21	40	9	**391**
2016	285	17	26	28	14	**370**
2017	153	4	13	20	12	**202**(1)
2018	147	9	13	18	10	**199**(2)
2019	185	7	7	14	18	**231**
2020	96	6	2	7	18	**129**

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'action[61] comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « *Écoute défense* ».
En 2020, « *Écoute défense* » a recueilli un nombre d'appels supérieurs à 2019 avec un total de 871 appels (782 en 2019), dont 281 concernaient des ESPT (208 en 2019). Le contexte de crise sanitaire ainsi que les larges diffusions et communications portant sur le dispositif au cours de cette crise expliquent cette hausse.

Tableau 32 – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité ou de proches, en 2020

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEO, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de… (3)	**Total**
Militaires en activité	331	22	31	21	24	64	143	**636**
dont appels avec souffrance psy	*206*	*20*	*29*	*18*	*23*	*53*	*137*	***486***
dont HDV(1)	*69*	*6*	*14*	*13*	*10*	*9*	*36*	***157***
dont ESPT(2)	*56*	*1*	*2*	*0*	*0*	*16*	*56*	***131***
Rappel 2019	*168*	*29*	*29*	*11*	*22*	*66*	*280*	***605***
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***

Source : service de santé des armées.
Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2020.
(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.

[61] 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 2020

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEO, SCA, DGA	Non déterminé	Proches de… (3)	**Total**
Anciens militaires	*149*	*8*	*5*	*4*	*7*	48	*14*	***235***
dont appels avec souffrance psy	*144*	*7*	*5*	*3*	*7*	*45*	*13*	***224***
dont HDV(1)	*2*	*0*	*0*	*1*	*0*	*0*	*0*	***3***
dont ESPT(2)	*107*	*3*	*1*	*1*	*1*	*28*	*9*	***150***
Rappel 2019	*78*	*3*	*2*	*2*	*4*	*32*	*56*	***177***
Rappel 2018	*59*	*1*	*8*	*2*	*0*	*30*	*66*	***166***
Rappel 2017	*61*	*6*	*2*	*0*	*0*	*23*	*47*	***139***
Rappel 2016	*74*	*2*	*10*	*2*	*1*	*22*	*1*	***112***

Source : service de santé des armées.
Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2020.
(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.

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[62] 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 2021-2023[63] à 2 775 dont 2 035 pour les militaires d'active. Ce contingent s'élevait en 2020 à 3 000[64] et en 2017[65] à 3 700.

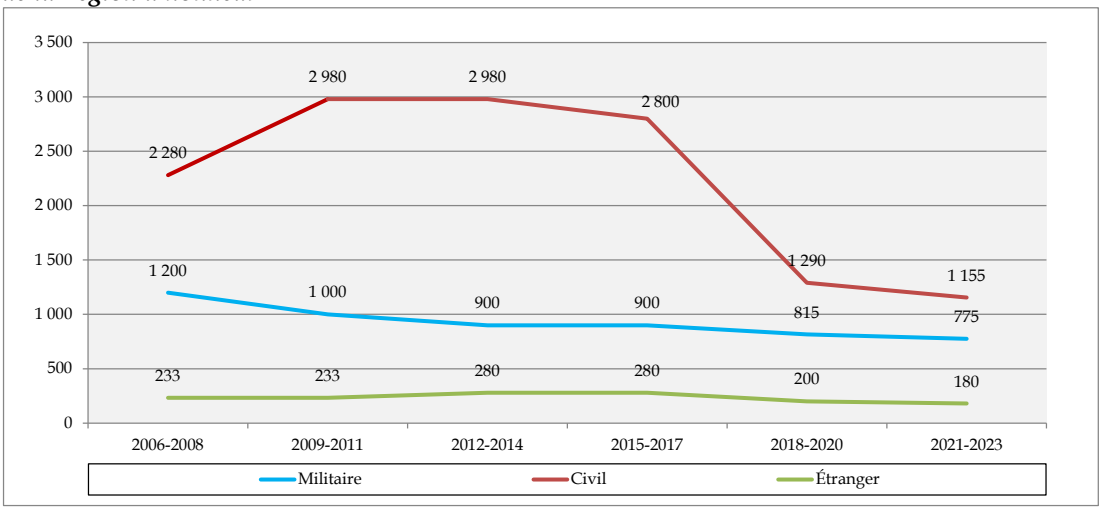
[62] La médaille militaire, troisième décoration française dans l'ordre de préséance, après l'ordre de la Légion d'honneur et l'ordre de la Libération, est la plus haute distinction militaire française destinée aux sous-officiers et aux soldats. Elle peut être concédée en récompense de services exceptionnels aux officiers généraux.

[63] Décret n° 2021-242 du 3 mars 2021 fixant les contingents de médailles militaires pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023.

[64] Décret n° 2018-28 du 19 janvier 2018 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020.

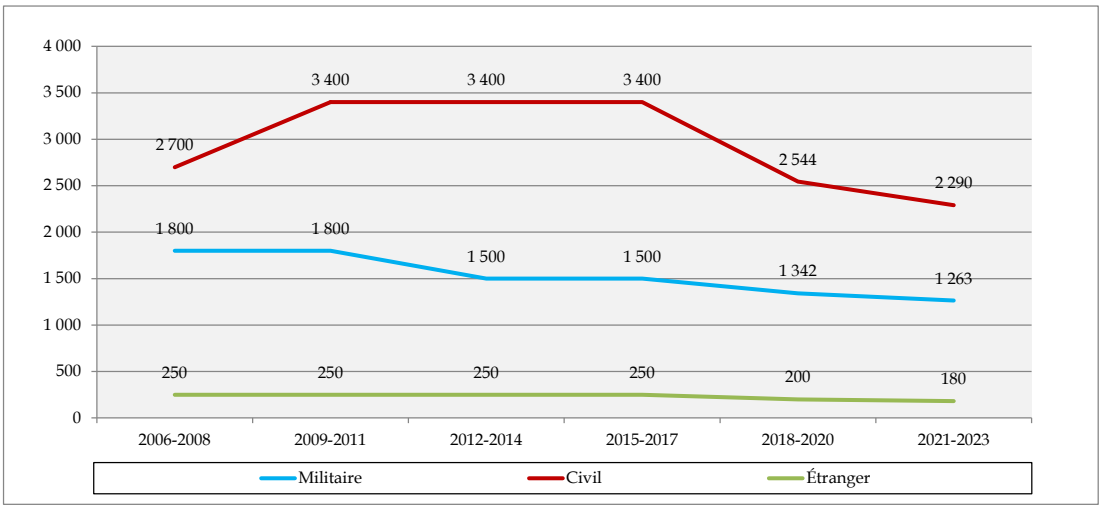
[65] Décret n° 2015-436 du 15 avril 2015 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Graphique 13 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de croix de chevalier de la Légion d'honneur



Sources : pour les années 2021-2023 décret n° 2021-240 du 3 mars 2021, décret n° 2021-241 du 3 mars 2021.
Champ : grade de chevalier de la Légion d'honneur.

Graphique 14 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de croix de chevalier de l'ordre national du Mérite

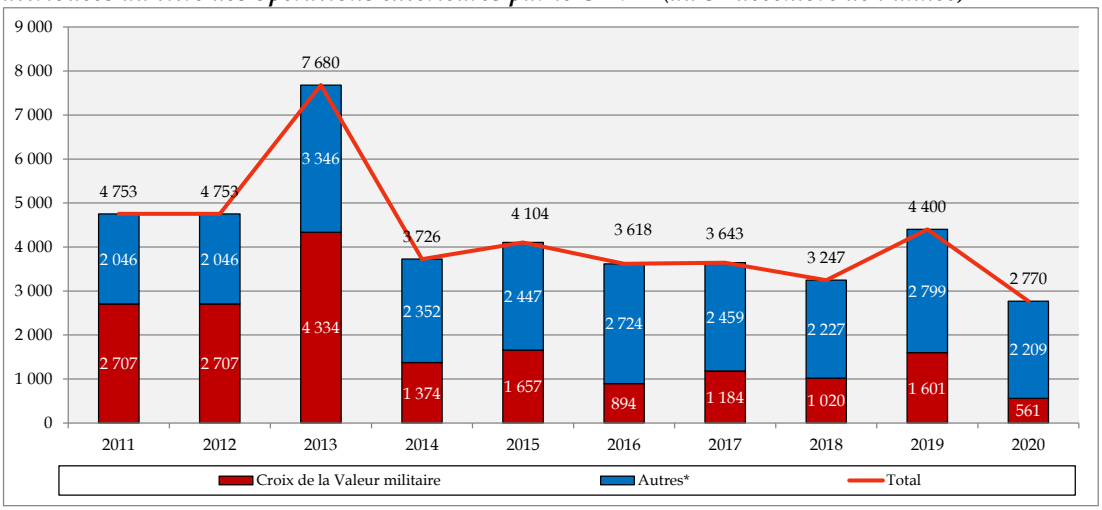


Sources : pour les années 2021-2023 décret n° 2021-243 du 3 mars 2023, décret n° 2021-244 du 3 mars 2021.
Champ : grade de chevalier de l'ordre national du Mérite.

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 2020 (561) est en net recul par rapport aux années antérieures (1 601 en 2019 et 1 020 en 2018).

Graphique 15 – 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, 69 379 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les trois armées avec l'agrafe « Sentinelle », dont 8 255 en 2020.
Cette médaille récompense les militaires pour leur participation effective[66] à des opérations militaires de protection décidées par le Gouvernement et menées sur le territoire national.

Dans son 10e 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* ». 422 de ces agrafes ont été décernées en 2020, contre 119 en 2019.

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

Tableau 33 – Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2020

	Sentinelle	Égide (1)	Harpie	Jupiter (2)	Trident (3)	Cyber	**Total**
Terre	7 879	1 473	369	317	41	283	**10 362**
Marine	8	252	12	1 117	1 421	49	**2 859**
Air	349	418	138	474	751	87	**2 217**
Gend.	4	6 780	666	465	9 476	2	**17 393**
SSA	2	2	24	7	27	1	**63**
SEO	9	0	1	0	1	0	**11**
DGA	0	0	0	0	0	0	**0**
SCA	6	4	3	1	1	0	**15**
Total	**8 257**	**8 929**	**1 213**	**2 381**	**11 718**	**422**	**32 920**

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
(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 1er juillet 2013. (2) Jupiter : avoir participé de manière effective aux missions de sureté et de sécurité menées au profit des forces stratégiques sur le territoire national depuis le 1er 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 1er juillet 2013.

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 travail[67], la question de sa transposition s'est posée au sein des fonctions militaires européennes.
Cette directive fixe, entre autres, la durée maximale de travail hebdomadaire à 48 heures et demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'une période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives. Le texte prévoit des possibilités de dérogations[68] pour certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, mais la Cour de justice de l'Union européenne a restreint les limites de ces exclusions[69] 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 étudié les voies et moyens permettant de répondre à cet objectif, les démarches n'ont pas encore abouti.
À travers un avis en rendu public le 9 avril 2021[70], le Haut Comité a souligné l'importance qu'il y a à préserver la nécessaire libre disposition de la force armée tout en estimant que l'application de la directive risquerait de conduire à un affaiblissement de la condition militaire.
Le 15 juillet 2021, suivant les conclusions de l'avocat général pour qui la directive doit s'appliquer aussi aux membres des forces armées, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée en ce sens[71].

Définition[72]

À la notion de « temps de travail », le Haut Comité a toujours préféré celle, plus pertinente, de **« temps de services »**, entendue comme le temps que les militaires consacrent à leur mission :
- présence dans les unités, entrainement, instruction, formation,
- participation à des missions de sécurité intérieure et extérieure,
- astreintes, etc.

67 Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.
68 Articles 17, 18 et 22 de la directive.
69 Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Guardia civil*, 12 janvier 2006.
70 Avis du 9 avril 2021 en annexe 6.
71 Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Ministrstvo za obrambo*, 15 juillet 2021.
72 Cf. avis du 9 avril 2021 en annexe 6.

4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES

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 permettant d'évaluer le temps de services effectif.

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.

L'organisation du temps de services, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale[73], 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 1er septembre 2016[74]. 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.

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[75].

[73] Rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère*, janvier-mars 2008.
[74] 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.
[75] Cf. définition de l'encadré en page 57.

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 2020, l'armée de terre, la marine et le service de l'énergie opérationnelle 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 6,1 jours de garde (1,6 pour les officiers de marine, 6,3 pour les officiers mariniers et 8,4 pour les équipages) dont 3,7 jours non-ouvrables.
Au SEO, le personnel militaire a effectué en moyenne 9 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).

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

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jours ouvrables	Gardes médicales	24,1	23,8	23,8	26,5	22,9	22,9
	Gardes pour service nocturne des MITHA	27,5	23,6	31,4	32,3	32,7	33,4
	Gardes militaires de sécurité[76]	10,5	10,6	10,4	11,3	12,4	12,4
Jours non-ouvrables	Gardes médicales	9,8	9,4	9,9	8,8	9,1	8,0
	Gardes pour service nocturne des MITHA	5,9	5,0	3,3	1,7	1,9	1,8
	Gardes militaires de sécurité	8,2	7,8	8,3	7,0	7,6	7,3

Source : SSA, réponses à un questionnaire du HCECM.
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.

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

Le déploiement du logiciel « Pulsar GM » en 2019 devait permettre une mesure plus précise du temps de services au sein de la gendarmerie mobile et de la garde républicaine ; ce suivi était harmonisé avec celui de la gendarmerie départementale.

En 2020, l'outil de suivi de l'activité des unités, Pulsar GM, présente des anomalies statistiques et ne permet pas de mesurer de façon exhaustive l'activité des escadrons et des effectifs de la Garde républicaine.
S'agissant de l'emploi de la gendarmerie mobile (GM), les chiffres de l'unité de coordination des forces mobiles (UCFM) montrent l'augmentation journalière des escadrons engagés entre 2017 et 2020 :, le taux d'emploi de la gendarmerie mobile n'a cessé de croître en passant de 65,78 à 74,38 EGM engagés en moyenne par jour (2018 : 64,85 – 2019 : 68,78).

[76] Il s'agit des gardes ou permanences effectuées dans l'enceinte militaire.

Tableau 35 - Temps de services hebdomadaire moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2011 à 2020

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées	
	Activité	Astreinte
2011	43,0	52,5
2012	43,0	53,4
2013	42,5	51,5
2014	42,3	53,3
2015	42,4	53,3
2016	41,6	54,6

	Gendarmerie départementale, gendarmeries spécialisées, gendarmerie mobile et garde républicaine	
	Activité	Astreinte
2017	41,2	56,9
2018	41,3	54,9

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées	
	Activité	Astreinte
2019	40h07	52h58
2020	39h25	53h16

Source : DGGN, réponses à un questionnaire du HCECM.
Champ : unités de métropole et d'outre-mer - pour gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.

Tableau 35 bis - Temps de services annuel moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2011 à 2020

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées	
	Activité	Astreinte
2011	1 798	2 208
2012	1 780	2 208
2013	1 761	2 132
2014	1 752	2 201
2015	1 776	2 230
2016	1 730	2 271

	Gendarmerie départementale, gendarmeries spécialisées, gendarmerie mobile et garde républicaine	
	Activité	Astreinte
2017	1 697	2 343
2018	1 701	2 262

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées	
	Activité	Astreinte
2019	1 645	2 172
2020	1 632	2 205

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

Le nombre de jours de permissions pris par les militaires a diminué en 2020, la situation restant quasiment stable uniquement pour la DGA. Une attention doit être portée sur les permissions des marins qui ont pris en moyenne trois journées de moins en 2020 (36 jours) que l'année précédente (39 jours).

Cette année encore, le nombre de jours de permissions pris demeure bas pour les militaires du service de l'énergie opérationnelle (35 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, 37,8 jours de permissions en 2020, soit une baisse de 2,2 jours par rapport à 2019.

Tableau 36 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2011 à 2020 (en nombre moyen de jours)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre	39,1	39	39	37,9	38	41	40	43,7	43,9	43
Marine	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	36
Air	*n.d.*	40	40	40,8	41	41,5	41,2	41,1	40,9	38,1
Gendarmerie(2)	39	41	43	42,5	42,5	41,2	41,7	42,8	39,9	37,8
SSA	37	42	35,9	35,3	34,2	35,2	39,5	44,7	44,0	44,4
SEO	45	45	45	38	36	41	36	37	36	35
DGA(3)	39	38	38	38	39,7	38,9	38,7	38,7	38,7	38,7

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM. 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 planifiées[77]

La réforme dite « des 35 heures » n'avait pas à être transposée aux militaires. Un dispositif spécifique relatif au **temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires** (TAOPM) a été mis en place en 2002. Les militaires ont eu droit à 15 jours de permissions complémentaires planifiées (PCP) dont 8 faisaient l'objet d'une indemnisation grâce à la mise en place d'une **indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires** (ITAOPC).

Le contingent de 7 jours de PCP planifiées par le commandement a été modifié en 2016 et 2017 dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel[78].
Depuis 2017, 12 jours de PCP font donc l'objet d'une indemnisation, le commandement planifiant encore 3 jours de PCP dans l'année civile.

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

4.2.4 Absences du service

La mesure de l'absence du service par un indicateur ne fait l'objet d'aucune définition partagée, tant au sein de la fonction publique que dans le reste de la population active.
Dans ses travaux[79], 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.

77 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.
78 Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.
79 DGAFP, *Faits et chiffres 2020*, p. 578.

Tableau 37 – Taux d'absence du service, par force armée et formations rattachées, de 2015 à 2020

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	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	4,4 %	2,4 %	2,1 %	2,5 %	5,6 %	*n.c.*	0,1 %
2020	4,4 %	2,5 %	1,9 %	2,4 %	6,2 %	*n.c.*	0,1 %

Sources : réponses des forces armées et formations rattachées à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires, toutes absences.
Commentaire : la méthode de calcul n'est pas complètement stabilisée. Données non communiquées pour le personnel du SEO.

Les données relatives à la désertion[80], qui constitue un des motifs d'absence du service, méritent d'être suivies ; les premiers éléments disponibles sont de l'ordre de 1 789 militaires du rang en position de désertion[81] au sein de l'armée de terre en 2018, 1 728 en 2019 et 813 en 2020.

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.

En 2020, la durée annuelle du travail[82] et la durée habituelle hebdomadaire[83] de travail de l'ensemble des salariés à temps plein s'établissent respectivement à 1 506 heures et 37,4 heures. Ce net recul par rapport aux années antérieures est attribuable aux effets de la crise sanitaire.

Tableau 38 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2011 et 2020 (en heures)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Durée annuelle effective	1 683	1 681	1 664	1 664	1 652	1 692	1 690	1 679	1 680	1 506
Durée habituelle hebdomadaire	39,5	39,4	39,2	39,1	39,0	39,1	39,1	39,1	39,1	37,4

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*.

---

80 Article L321-2 du code de la justice militaire : « Est déclaré déserteur à l'intérieur, en temps de paix, tout militaire dont la formation de rattachement est située sur le territoire de la République et qui :
1° S'évade, s'absente sans autorisation, refuse de rejoindre sa formation de rattachement ou ne s'y présente pas à l'issue d'une mission, d'une permission ou d'un congé ;
2° Mis en route pour rejoindre une autre formation de rattachement située hors du territoire national, ne s'y présente pas ;
3° Se trouve absent sans autorisation au moment du départ pour une destination hors du territoire national du bâtiment ou de l'aéronef auquel il appartient ou à bord duquel il est embarqué.
(…)
Dans les cas prévus au 1°, le militaire est déclaré déserteur à l'expiration d'un délai de six jours à compter du lendemain du jour où l'absence sans autorisation est constatée ou du lendemain du terme prévu de la mission, de la permission ou du congé. »

81 Nombre de militaires placés au moins une fois en position de désertion entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

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

83 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*).

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
2020	6,9 %	25,1

Source : 13ème baromètre de l'absentéisme et de l'engagement, édition 2021 - 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 2020, 4,8 % des agents de la fonction publique (3,3 % 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 4,4 % des salariés du secteur privé.

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
2020	3,3	5,9	6,1	**4,8**	4,4

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (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 2020, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du Bureau international du travail, 4,8 % 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 2020, les agents de la fonction publique, hors enseignants, déclarent avoir pris, en moyenne, 32 jours ouvrés de congés (RTT compris) correspondant à 6,5 semaines de congés (RTT compris).
Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, les salariés prennent en moyenne 26 jours de congés payés soit 5,1 semaines[84].

[84] DGAFP, *Faits et chiffres 2021*, figure 8.3-1.

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.

La crise sanitaire

Les effets[85]
« *La crise sanitaire, et en particulier la fermeture des centres de recrutement lors du premier confinement, a fortement perturbé la gestion de flux des ressources humaines militaires. Par rapport aux prévisions du début de l'année 2020, environ 2 400 recrutements de personnel militaire n'auront pas pu être réalisés dans l'année.*
Dans ce contexte, les mesures législatives d'application temporaire par la loi du 17 juin 2020 (articles 45, 47 et 48), et en particulier la prolongation de lien au service, ont joué un rôle décisif, en permettant de conserver au sein des armées près de 230 militaires (dont 63 gendarmes), principalement des sous-officiers très expérimentés, et des militaires détenant des compétences clefs dans des domaines sensibles (renseignement, systèmes d'information et de communication, maintenance) qui n'auraient pas pu être remplacés.
Si la reprise du recrutement en mai 2020 et les moindres départs ont permis de rétablir de manière globale la situation, celle-ci reste fragile et contrastée selon les armées : l'armée de terre et la marine continuent ainsi d'accuser un déficit en matière de ressources humaines qui doit être corrigé dans les mois à venir ».

Mesures législatives
La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne du 17 juin 2020 a notamment habilité le Gouvernement à prendre des mesures portant sur :

Article 45 :
- le maintien en service, pour une seconde période d'une année, des volontaires dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale, dont le maintien en service pour une période d'une année au-delà de la limite de durée de service arrive à échéance pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou dans les six mois à compter de son terme ;

Article 47 :
- le maintien en service, pour une durée maximale d'un an, des militaires sous contrat, commissionnés ou de carrière dont la limite d'âge ou de durée de service intervient pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou dans les six mois à compter de son terme ;
- la réintégration des anciens militaires de carrière radiés des cadres dans les trois années qui précèdent cette déclaration de l'état d'urgence sanitaire.

Article 48 :
- l'interruption du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion des militaires nécessaires aux forces armées.

[85] Extrait du rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021 portant rétablissement et adaptation de diverses dispositions visant à préserver les effectifs et les compétences du personnel militaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (JORF n° 0030 du 4 février 2021).

Conformément à l'ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021, les dispositions sont rétablies à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Pour leur application, les périodes mentionnées par ces dispositions sont celles comprises entre cette date et la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L3131-14 du code de la santé publique augmentée d'une durée de six mois.
Le délai de trois ans prévu à l'article 47 est apprécié par rapport au début de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020.

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 principale[86].

La **sélectivité aux sélections** est le rapport entre le nombre de candidatures étudiées en commission de sélection[87] et le nombre de recrutés, durant une année considérée[88].

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.

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.

86 Les nombres de candidats « ayant composé » et « admis » à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.
87 Pour les OSC PN, il s'agit du nombre de candidats convoqués aux tests de sélection.
88 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.

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 2020, à un niveau global comparable à celui de l'année 2018, avec le recrutement de 28 220 militaires, dont 5 892 femmes[89] (20,9 % des recrutements).

Par rapport à 2019, le nombre de militaires recrutés en 2020 recule globalement de 7,5 % (- 6,6 % dans les trois armées et - 11,5 % dans la gendarmerie).
Rapporté au nombre de militaires recrutés en 2018, il progresse de 0,3 % dans les armées et diminue de 7,8 % dans la gendarmerie.

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.

Tableau 41 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2020 (en effectifs physiques[90])

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires(3)	**Total/force armée**
Armée de terre	459	1 427	11 079	962	**13 927** 49,4 %
Marine	199	981	2 305	141	**3 626** 12,8 %
Armée de l'air et de l'espace	301	1 199	1 320	89	**2 909** 10,3 %
Gendarmerie	105	1 826	(2)	4 966	**6 897** 24,4 %
Autres(1)	433	304	84	40	**861** 3,1 %
Total par catégorie Ratio par catégorie	**1 497** 5,3 %	**5 737** 20,3 %	**14 788** 52,4 %	**6 198** 22,0 %	**28 220** 100,0 %
Rappel des années précédentes					
2019	*1 412*	*6 451*	*15 589*	*7 040*	***30 492***
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***

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 et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017.
(1) Service de santé des armées (SSA), service de l'énergie opérationnelle (SEO), 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 ».
(3) dans les grades d'aspirants, de militaires du rang et au premier grade des sous-officiers et des officiers mariniers.
Nota : cf. courbe en annexe 5.
Lecture : 5,3 % du personnel recrutés dans l'année 2020 sont des officiers.

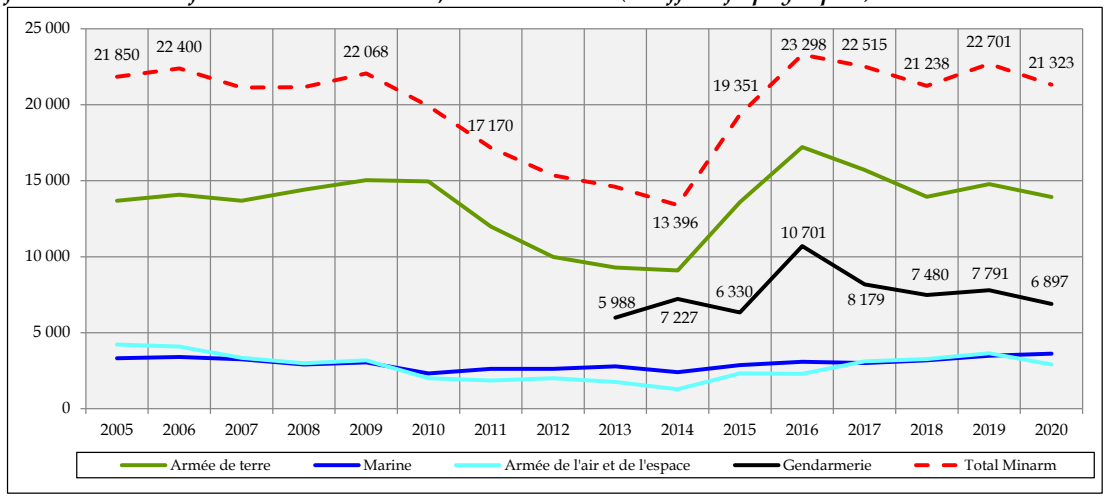
89 Dont 2 173 femmes dans la gendarmerie.
90 Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Tableau 42 – taux de renouvellement des effectifs issus de la société civile par rapport à l'effectif total

	Officier	Sous-officier	Militaire du rang
Ministère des armées	*4,2 %*	*4,4 %*	*18,6 %*
Gendarmerie	*1,6 %*	*2,3 %*	(1)

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
(1) 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 ».
Note de lecture : 4,4 % du corps des sous-officiers du ministère des armées est renouvelé en 2020 par recrutement externe.

Graphique 16 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2005 à 2020 (en effectifs physiques)

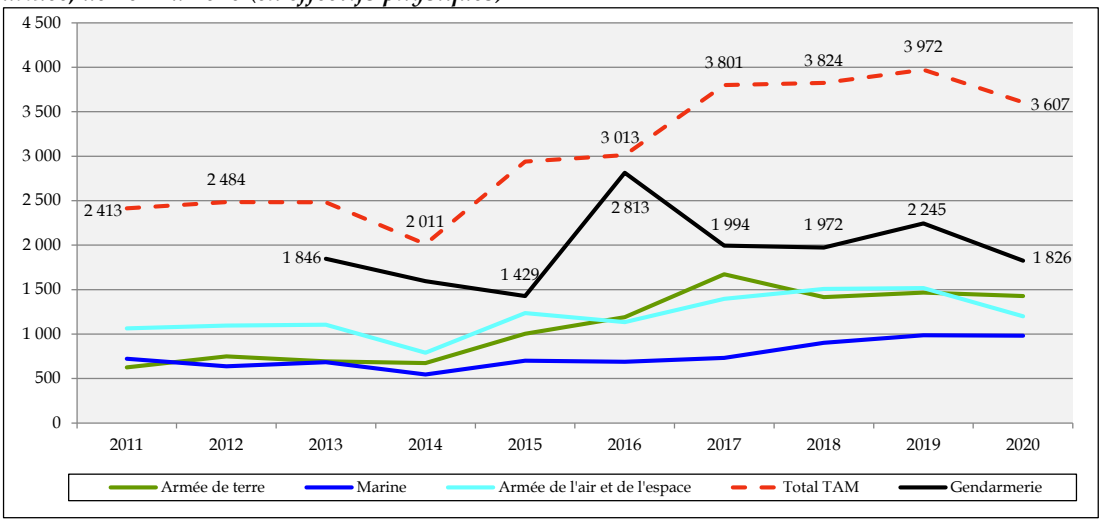


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité (à compter de 2013).
Champ : ensemble du personnel militaire recruté au sein de la société civile, sous PMEA du ministère des armées et dans la gendarmerie. Pour l'armée de l'air et de l'espace : y compris SIAé depuis 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre).
MINARM : ministère des armées. Autres (SSA, SEO, DGA, SCA, SID, CGA et APM) sont inclus dans le total MINARM.

Après une augmentation marquante dans la gendarmerie en 2016 (2 813 recrues), le nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile reste soutenu jusqu'en 2019 (2 245 recrues) pour s'infléchir en 2020 (1 826 recrutés, - 18,7 %/2020 et - 7,4 %/2019).

Après deux années de hausse importante (+ 46 % en 2015 et + 26 % en 2017), le volume de recrutements directs de sous-officiers dans les armées demeure entre 2017 et 2019 à un très haut niveau (3 972 recrues en 2019). Le recul de 9,2 % observé en 2020 (3 607 recrues) est marqué par le moindre recrutement de sous-officiers dans l'armée de l'air et de l'espace (1 518 recrues en 2019 contre 1 199 en 2020, soit - 21 %).

Graphique 17 – Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2011 à 2020 (en effectifs physiques)

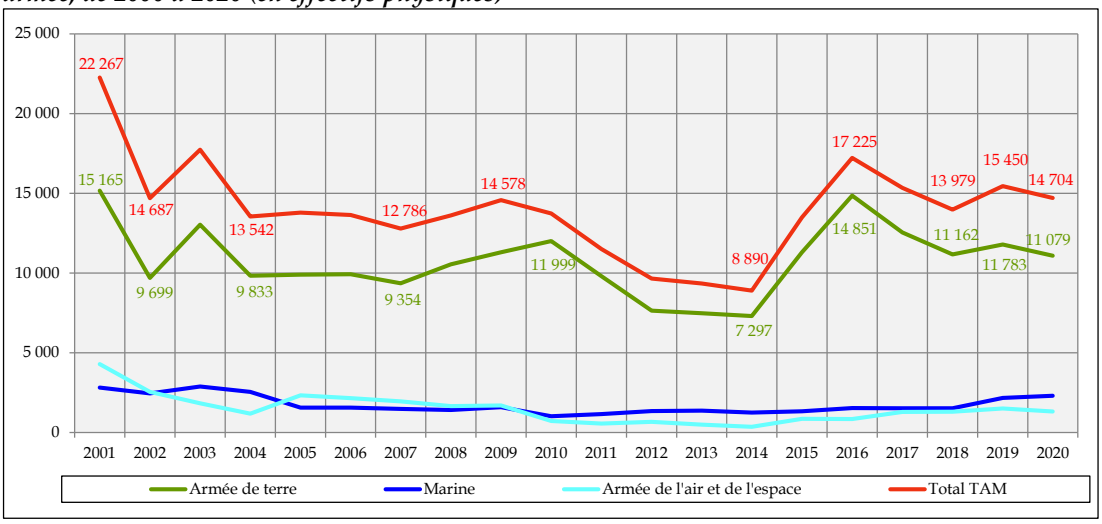


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie. Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017. Pour la gendarmerie : pas de données avant 2013 (données reconstituées : cf. avertissement en début de chapitre).
TAM : terre, air et marine.

Après avoir pratiquement doublé entre 2014 et 2016, le volume de recrutement de militaires du rang se maintient depuis 2017 à un niveau très élevé pour atteindre 14 704 recrues en 2020 (valeur dans la moyenne de ces 4 dernières années : 14 869 recrutés).

Comparé à l'année 2018, le volume de militaires du rang recrutés en 2020 progresse de 5,2 %.
Par rapport à 2019, la baisse générale de 4,8 % du volume de recrutés résulte d'une part, d'un repli de 6 % dans l'armée de terre (- 704 recrues) et de 12,5 % dans l'armée de l'air et de l'espace (- 188 recrues) et d'autre part, d'une hausse de 6,8 % dans la marine (+ 146 recrues).

Graphique 18 – Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2000 à 2020 (en effectifs physiques)



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social.
Champ : armée de terre, marine et armée de l'air et de l'espace. Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017.
TAM : terre, air et marine.

Les volumes de recrutement tiennent compte des 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 92).

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 progresse de 2,2 % en 2020, avec 60 978 postulants contre 59 689 en 2019, avec des évolutions différenciées selon les corps allant de – 5,1 % pour les volontaires de la gendarmerie à + 16,4% pour les sous-officiers.
Il est inférieur de 11,1 % à la moyenne du nombre de candidats des années 2016-2020 (68 569 postulants).

Tableau 43 – Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Officiers *(grandes écoles)* dont :	4 319	4 569	5 228	5 928	4 858	5 472	5 177	5 425	5 496	5 479
- ESM de Saint-Cyr	*1 356*	*1 707*	*1 572*	*1 766*	*1 663*	*1 647*	*1 579*	*1 802*	*1 706*	*1 820*
- École navale	*1 000*	*1 057*	*1 123*	*1 163*	*1 014*	*1 026*	*1 048*	*1 085*	*1 086*	*868*
- École de l'air et de l'espace	*1 398*	*1 403*	*1 988*	*2 541*	*1 767*	*2 393*	*2 178*	*2 162*	*2 344*	*2 332*
- EOGN (1)	*565*	*402*	*545*	*458*	*414*	*406*	*372*	*376*	*360*	*459*
Officiers sous contrat(2)	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	1 769	2 640	2 229	2 713	2 060	2 253	2 497
Sous-officiers *(des armées)*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	7 154	8 874	6 749	8 296	6 589	7 099	7 184
Sous-officiers *(de la gendarmerie)*(3)	13 984	9 722	16 452	17 053	14 784	19 623	17 914	18 531	8 689	11 191
Militaires du rang	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	13 696	18 149	22 063	19 892	16 976	18 294	17 679
Volontaires *(de la gendarmerie)*	23 922	22 975	21 924	21 305	22 279	23 007	20 812	18 648	17 858	16 948
Total	***n.d.***	***n.d.***	***n.d.***	**66 905**	**71 584**	**79 143**	**74 804**	**68 229**	**59 689**	**60 978**

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 de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e 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 et de l'espace : 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 des années 2019 et 2020 (au lieu de 2).

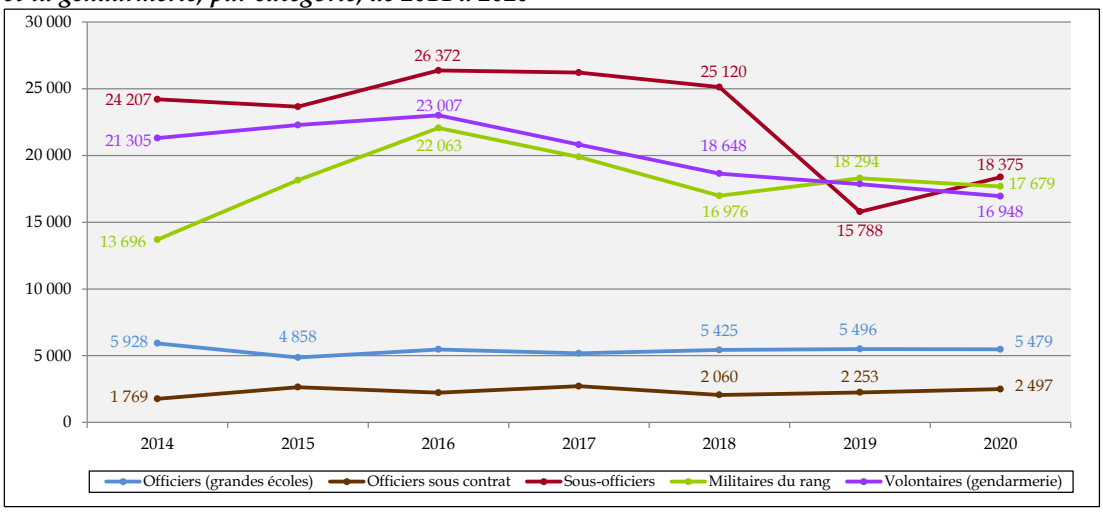
Après une augmentation de 9,4 % en 2019, le volume de postulants aux emplois d'officier sous contrat poursuit sa progression en 2020 (+ 10,8 %)[91].
Le nombre de candidats aux emplois de sous-officier dans les armées augmente de 1,2 % en 2020 (7,7 % en 2019) et de 28,8 % dans la gendarmerie (- 53,1 % en 2019), sachant qu'une seule session de recrutement pour le corps des sous-officiers de gendarmerie (SOG) a été ouverte aux titres des années 2019 et 2020 au lieu des deux traditionnellement organisées annuellement.

Après un rebond du nombre de candidats aux emplois de militaire du rang dans les armées en 2019 (+ 7,8 %), le nombre de postulants recule de 3,4 % en 2020 (17 679 candidats) par rapport à 2018 (18 294 candidats).

[91] Ce taux est porté à 93 % par les recrutements dans les armées (+ 226 candidats) et à 7 % par ceux dans la gendarmerie (+ 18 candidats). Depuis 2017, la gendarmerie a réactivé le recrutement externe d'officier sous contrat encadrement dans le corps des officiers de gendarmerie.

Le volume de candidats au recrutement de volontaire dans la gendarmerie s'infléchit depuis 2017 (20 812 candidats) pour atteindre 16 948 postulants en 2020 (- 5,1 % par rapport à 2019).

Graphique 19 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2014 à 2020



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 de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
Marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. Armée de l'air et de l'espace : 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 des années 2019 et 2020 (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).

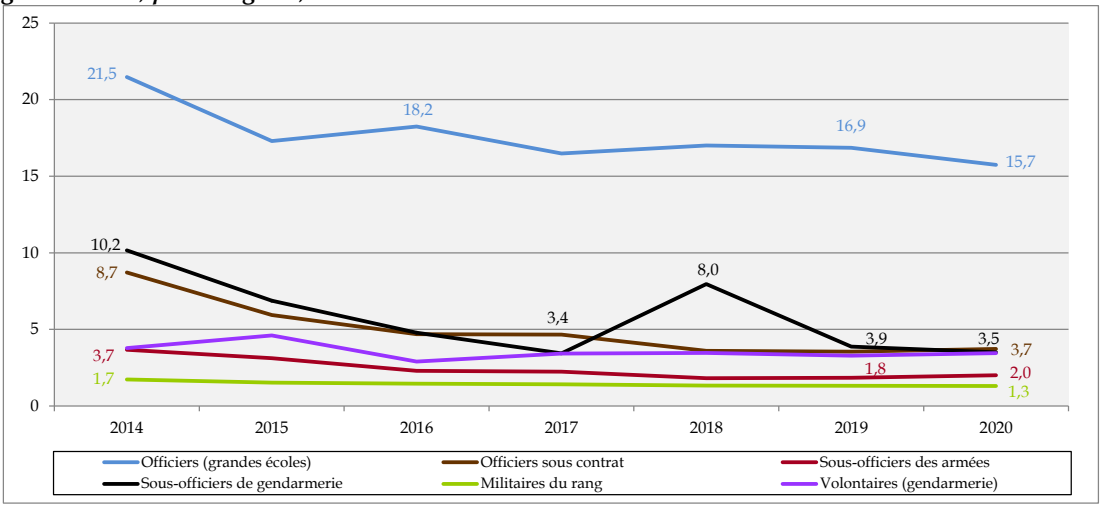
On observe globalement en 2020 une stabilisation des sélectivités, après l'érosion constatée depuis plusieurs années, hormis pour le recrutement des officiers des « grandes écoles » pour lequel la sélectivité a perdu 1,1 point par rapport à 2019 et demeure inférieure de 1,1 point à la moyenne des années 2016-2020.

Tableau 44 – Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Officiers *(grandes écoles)*	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9	15,7
Officiers sous contrat	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6	3,5	3,7
Sous-officiers des armées	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0
Sous-officiers de gendarmerie	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9	3,5
Militaires du rang	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3
Volontaires (gendarmerie)	3,2	4,3	5,4	3,8	4,6	2,9	3,4	3,5	3,3	3,5

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 de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
Marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. Armée de l'air et de l'espace : 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 des années 2019 et 2020 (au lieu de 2).
Nota : données complémentaires en annexe 5.

Graphique 20 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2014 à 2020



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 de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
Marine : pour les officiers sous contrat, uniquement OSC OPS. Armée de l'air et de l'espace : 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 des années 2019 et 2020 (au lieu de 2).

1.4.1 Sélectivité du recrutement d'officiers

La sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers des armées et de la gendarmerie est en recul de 1,2 point en 2020 avec une valeur de 15,7[92] (16,9 en 2019). Seule la sélectivité aux concours d'entrée de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr progresse en 2020 (+ 0,4 point par rapport à 2019)

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 scientifiques[93] de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr et de l'École de l'air et de l'espace 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 »[94], 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.

92 15,7 candidats ont composé pour 1 admis en liste principale.
93 Les concours scientifiques regroupent les filières mathématiques-physique (MP), physique-chimie (PC) et physique-sciences de l'ingénieur (PSI).
94 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 et de l'espace 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.

Tableau 45 – Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ESM de Saint-Cyr	9,8	12,4	10,5	14,1	13,3	11,8	10,7	11,9	11,2	11,6
École navale	15,2	16,3	17,5	19,1	14,9	14,7	14,2	14,1	13,7	10,9
École de l'air et de l'espace	20,9	20,0	29,7	41,0	28,0	35,2	31,6	31,8	32,6	30,7
EOGN(*)	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7	13,1

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 de l'espace et la gendarmerie.
(*) École des officiers de la gendarmerie nationale / concours universitaire.

En moyenne, 75 % des candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM de Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air et de l'espace en 2020 (81 % en 2019) avaient formulé ce choix en premier vœu d'école, 94 % dans leurs trois premiers vœux (- 2 points/2019, + 6 points/2018). Comme en 2019, 57 % des candidats recrutés sont issus des lycées militaires.

1.4.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers

Après l'érosion de ces dernières années (passage de 3,7[95] en 2014 à 1,8 en 2018), la sélectivité du recrutement par voie externe de sous-officiers dans les trois armées progresse de 0,2 point en 2020 (2,0 contre 1,8 en 2019).
Cependant, les armées ont recruté deux fois plus de sous-officiers en 2019 qu'en 2014 pour un nombre équivalent de candidats.

La sélectivité du concours de sous-officier de gendarmerie (SOG 1) en 2020 (3,5) recule de 0,4 point par rapport à 2019 (3,9), sachant qu'au titre de ces deux années une seule session a été organisée.

1.4.3 Sélectivité du recrutement de militaires du rang

Depuis 2018, l'effritement continu de la sélectivité du recrutement des militaires du rang, constaté les années précédentes, se stabilise à 1,3 avec toutefois un recul de 0,3 point en 2020 dans l'armée de l'air et de l'espace.
Entre 2014 et 2020, l'augmentation du nombre de postulants au recrutement (+ 29 %) est moins importante que la hausse du volume de recrutés (+ 72 %).

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 exercer[96] ;
- 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* [97]».

[95] Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.
[96] 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.
[97] Cf. HCECM, 13e rapport thématique « *La mort, la blessure, la maladie* », juillet 2019, page 50.

Tableau 46 – 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 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Officiers *(grandes écoles)*	14,1	14,7	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9	15,7
Officiers sous contrat	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6	3,5	3,7
Fonctionnaires cat. A *(hors enseignants)*	21,3	23,1	23,4	21,6	23,6	20,0	10,0*	9,2	12,1	*n.d.*
Sous-officiers	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	6,5	4,6	3,7	2,9	4,1	2,5	2,7
Fonctionnaires cat. B	21,9	15,7	20,0	14,6	14,6	10,7	11,1*	8,9	5,2	*n.d.*
Militaires du rang	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3
Fonctionnaires cat. C	17,0	20,7	22,3	15,5	14,6	13,2	9,4*	9,2	6,1	*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 de l'espace et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e 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 2016[98] ; 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 5.
(*) 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 depuis l'édition 2020 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.).

La promotion interne pour les officiers et sous-officiers des armées concerne 2 972 personnes[99] (5 477 en incluant la gendarmerie) sur une population totale d'officiers et de sous-officiers recrutée de 7 538 personnes (11 974 en incluant la gendarmerie), soit 39,4 % de promotion interne (45,7 % en incluant la gendarmerie).

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 rattachées[100].

En 2020, l'armée de terre et la gendarmerie concentrent à elles-seules, et à part quasi-équivalente (respectivement 41,7 % et 40,7 %), plus de 80 % des mobilités catégorielles dans les forces armées et formations rattachées. De la même façon, la promotion dans la catégorie des sous-officiers représente plus des 3/4 des changements de catégorie (75,8 %).

En 2020, 6 162 militaires ont bénéficié d'une promotion de catégorie (- 9,8 % par rapport à 2019). L'évolution est négative pour toutes les catégories, et plus particulièrement pour les militaires du rang (- 35,7 % ; 666 en 2020 contre 1 035 en 2019) en raison de la substitution du recrutement de

98 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.
99 Cf. tableaux 41 et 47.
100 Les changements de catégorie lors d'un changement de force armée sont exclus du champ.

volontaires dans la marine par le recrutement de quartiers-maîtres de la flotte pour des contrats de 2 ans[101].

Même si on note que le nombre de militaires ayant intégré le corps des officiers en 2020 a diminué (- 85/2019), il est en augmentation dans les armées (+ 28/2019) et en baisse dans la gendarmerie (- 113/2019) [102].

Tableau 47 – Nombre de militaires ayant connu un changement de catégorie en 2020, dans les forces armées et formations rattachées (en effectifs physiques[103])

	Passage dans la catégorie			
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang (engagés)	**Total/force armée**
Armée de terre	375	1 599	597	**2 571** 41,7 %
Marine	84	676	3	**763** 12,4 %
Armée de l'air et de l'espace	87	151	66	**304** 4,9 %
Gendarmerie	268	2 237	(2)	**2 505** 40,7 %
Autres(1)	11	8	0	**19** 0,3 %
Total par catégorie Ratio par catégorie	**825** 13,4 %	**4 671** 75,8 %	**666** 10,8 %	**6 162** **100,0 %**
Rappel des années précédentes				
2019	*910*	*4 885*	*1 035*	***6 830***
2018	*803*	*4 864*	*887*	***6 554***
2017	*786*	*4 964*	*702*	***6 452***
2016	*742*	*6 845*	*832*	***8 419***
2015	*659*	*4 464*	*770*	***5 893***

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.
Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2020, 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 de l'énergie opérationnelle (SEO) 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

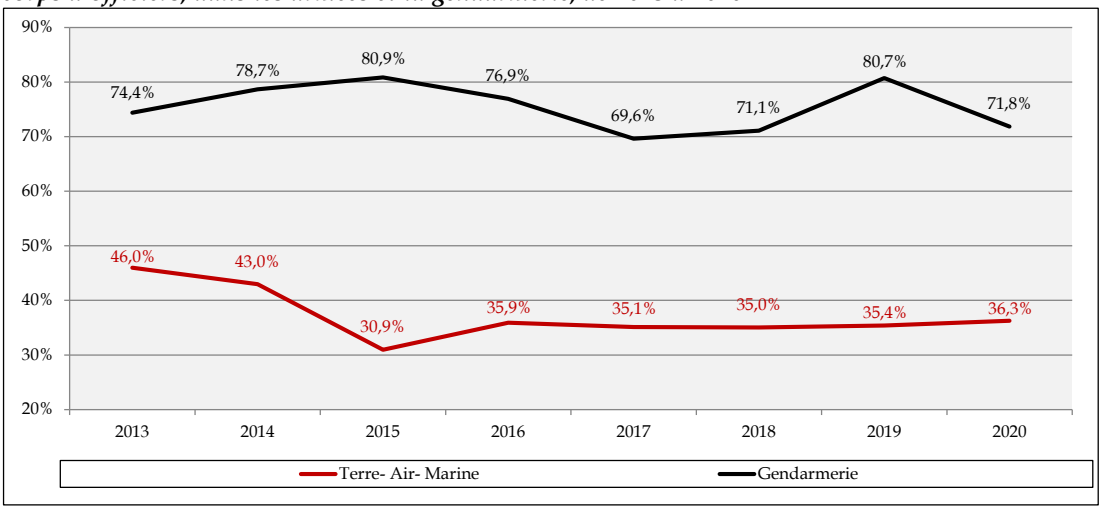
Dans les armées, le pourcentage de militaires promus officier par rapport à l'ensemble des officiers recruté la même année progresse de 0,9 point (546 personnes en 2020, 519 en 2019) pour une augmentation du flux total d'entrée dans les corps d'officiers de + 2,7 % (1 505[104] en 2020, 1 466 en 2019).
En comparant les années 2016-2020 (taux moyen de 35,5 %), on observe une légère progression du taux de changement de catégorie de 0,4 points (35,9 % en 2016 et 36,3 % en 2020).

Par rapport à 2019, la part de promotion interne dans le flux d'entrée dans les corps a progressé en 2020 de 2,1 points dans l'armée de terre et de 2 points dans l'armée de l'air et de l'espace alors

101 Instruction n° 32/ARM/DPMM/SRM/EQUIP du 8 juin 2021 relative au recrutement du personnel non-officier dans la marine nationale.
102 En 2019 : 335 pour l'armée de terre, 94 pour la marine et 90 pour l'armée de l'air et de l'espace, 381 pour la gendarmerie.
103 Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.
104 959 pour le recrutement dans la société civile (cf. tableau 41) et 546 pour la promotion interne (cf. tableau 47).

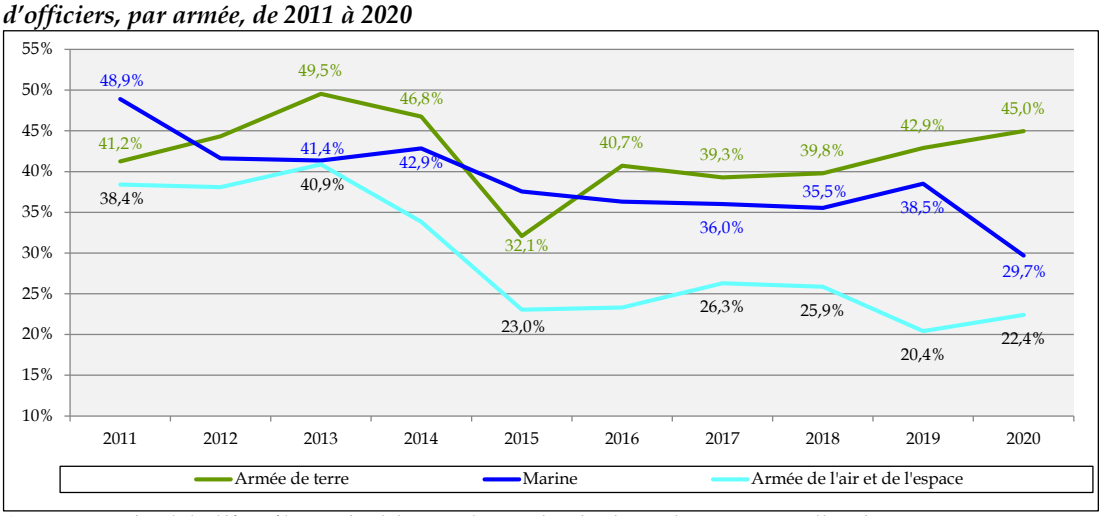
qu'elle a reculé de 8,8 points dans la marine qui connait le taux le plus bas de promotion interne de ces vingt dernières années.
La gendarmerie connaît une part de promotion interne dans le flux total d'entrée dans les corps d'officiers plus marquée que dans les armées. En moyenne sur la période 2016-2020, 74,3 % du flux d'entrée sont issus des corps de sous-officiers et volontaires de la gendarmerie. Ils sont 71,8 % en 2020 (- 8,9 points/2019, + 0,7 point/2018).

Graphique 21 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[105] dans les corps d'officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2013 à 2020



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.
Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace 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 22 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[78] dans les corps d'officiers, par armée, de 2011 à 2020



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.
Champ : armée de terre, marine et armée de l'air et de l'espace.

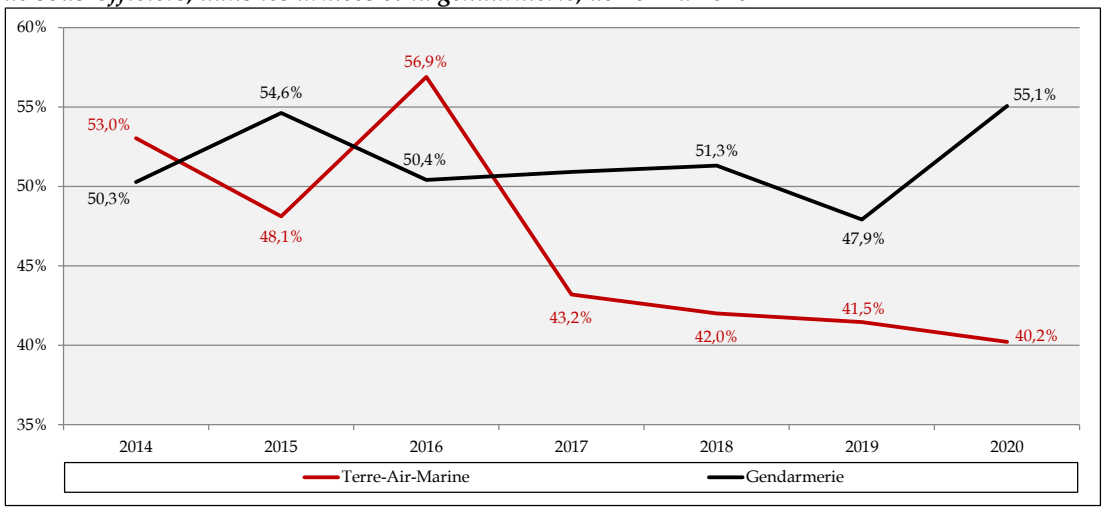
2.2 CATÉGORIE SOUS-OFFICIERS

Dans les armées, on observe une érosion du taux de promotion interne dans le flux total d'entrée dans les corps de sous-officiers depuis 2017 (43,2 %). Il est de 40,2 % en 2020, reculant de 1,3 point par rapport à 2019 pour atteindre la proportion la plus basse des vingt dernières années.

[105] 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.

55,1 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers de la gendarmerie (SOG + CSTAGN) sont issus du corps des volontaires de la gendarmerie (+ 7,2 points par rapport à 2019) ; taux le plus élevé depuis 2014.
En comparant les années 2017 et 2020, pour lesquelles les flux totaux d'entrée sont comparables (4 063 en 2020, 4 062 en 2017), on observe une progression du taux de changement de catégorie de 4,2 points (50,9 % en 2017).

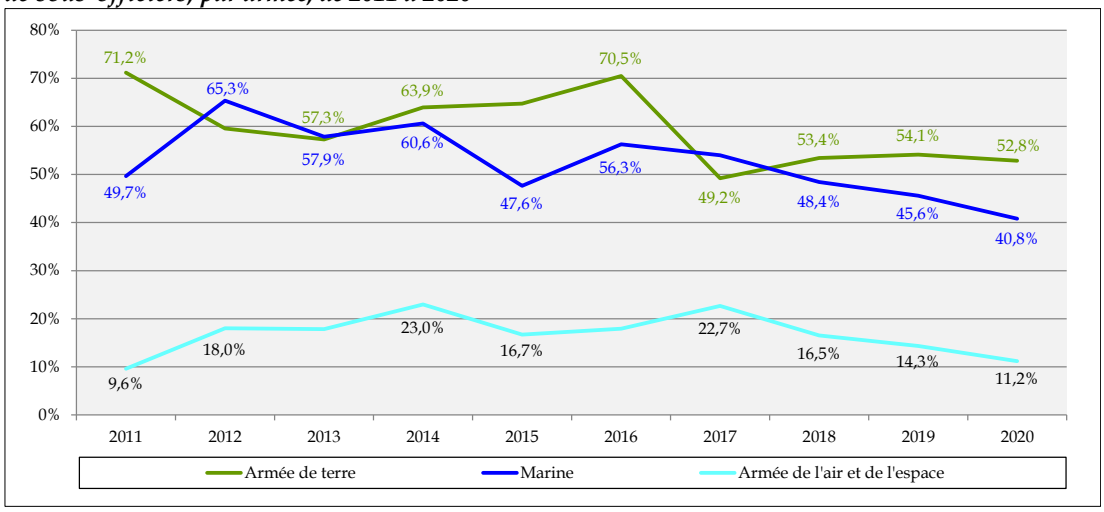
Graphique 23 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[78] dans les corps de sous-officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2020



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 de l'espace 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 et de l'espace. En moyenne sur les dix dernières années, le taux est supérieur à 50 % dans l'armée de terre (59,5 %) et la marine (52,6 %) alors qu'il approche les 17 % dans l'armée de l'air et de l'espace.
En 2020, le pourcentage de militaires ayant accédé à la catégorie des sous-officiers par promotion interne a reculé dans les trois armées : - 1,3 point (52,8 %) dans l'armée de terre, - 4,8 points (40,8 %) dans la marine et – 3,1 points (11,2 %) dans l'armée de l'air et de l'espace.

Graphique 24 - Évolution de la part de promotion interne dans le flux total d'entrée[78] dans les corps de sous-officiers, par armée, de 2011 à 2020



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social.
Champ : armée de terre, marine et armée de l'air et de l'espace.

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 2019, la proportion de mobilité catégorielle est globalement de 40,4 % pour les officiers et sous-officiers des armées (- 1 point par rapport à 2018) et de 24,7 % pour les catégories A et B de la fonction publique civile de l'État (stable par rapport à 2017).
Il existe donc un écart significatif entre la fonction militaire et dans la fonction publique civile de l'État.

Tableau 48 – 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

	2015	2016	2017	2018	2019
Fonction militaire (*hors gendarmerie)*	45,4 %	53,7 %	41,8 %	41,4 %	40,4 %
Fonction publique civile de l'État	23,3 %	25,3 %	22,9 %	24,6 %	24,7 %

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 et de l'espace ; fonction publique civile de l'État : catégories A et B, recrutement externe = concours externes + concours uniques + 3e concours, recrutement et promotion internes des fonctionnaires = concours internes + examens professionnels avec changement de corps. En 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs[106].

3. RENOUVELLEMENT 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 11e rapport[107] 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 2020, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 3 ans 6 mois dans l'armée de terre, 4 ans 2 mois dans l'armée de l'air et 3 ans 5 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 49 – Évolution de la durée moyenne effective du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2013 à 2020

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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	3 ans 3 mois

Source : DRH-AT.
Champ : militaires du rang de l'armée de terre.

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 ans[108] 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 nécessite toutefois une durée

106 Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
107 HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pages 63 et suivantes.
108 Contrats de 8 ou 10 ans proposés depuis 2011, contrats de 2 ans proposés entre 2015 et 2018.

moyenne de services de 7 ans soit, majoritairement, une fidélisation des recrues au-delà du premier contrat.

Dans l'armée de terre, 73 % des contrats initiaux sont renouvelés contre près de 84 % dans la marine et 50 % dans l'armée de l'air. Ces moyennes cachent de grandes disparités selon les spécialités concernées.

Tableau 50 – Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie de 2017 à 2020

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
2020				
Premier contrat	73,0 %	84,4 %	50,3 %	33,2 %
Contrats ultérieurs(*)	68,0 %	92,7 %	65,0 %	
	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
2019				
Premier contrat	71,0 %	79,3 %	52,8 %	35,7 %
Contrats ultérieurs(*)	66,0 %	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 HCECM.
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 51 – Évolution de l'âge moyen de l'accès au statut de sous-officier de carrière[109]

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre	33,6 ans	33,3 ans	33,3 ans	34,6 ans	34,3 ans	33,8 ans	34,1 ans	34,3 ans
Marine	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	34,5 ans	34,6 ans	34,7 ans
Air	31 ans	30,9 ans	31, 3 ans	30,9 ans	30,2 ans	30,8 ans	31 ans	31,2 ans
Gendarmerie SOG/CSTAGN	26,7 ans/ 29,9 ans	26,3 ans/ 30,3 ans	26,9 ans/ 29,8 ans	26,7 ans/ 30,3 ans	26,8 ans/ 31,3 ans	26,3 ans/ 31,4 ans	26,3 ans/ 31,3 ans	26,3 ans/ 30,1 ans
SSA	35 ans	34 ans	35 ans	36 ans	36 ans	33 ans	36 ans	36 ans

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

[109] Un sous-officier dans les armées et service débute son parcours professionnel, au sein de l'institution militaire, généralement sous contrat avant d'accéder (sur examen ou concours) au statut de carrière en tant que SOC (sous-officier de carrière).

Tableau 52 – Durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2019 et 2020 (en années)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie		SSA	
	2019	2020	2019	2020(***)	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Officiers	12,3	12,7	15,5	14,2	15,2	11,7	13(**)	10,2	6,6	7,3
Sous-officiers(*)	13,5	13,6	8,5	14,2	8,2	7,6	8,4	5	4,5	5,7
Militaires du rang, volontaires de la gendarmerie	5,3	5,4	3,5	5,4	10,7	10,1	2,1	2,1	1,4	2,6

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
(*) Pour la gendarmerie, uniquement le corps de soutien technique et administratif.
(**) Pour 2019, mise à jour par la DGGN en 2021.
(***) En 2020, le périmètre de la marine a changé par rapport aux années antérieures pour le personnel non officier : les marins admis à un cours ou mutés outre-mer sont renouvelés d'office et sont désormais pris en compte.

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 53 – Ratio promus-promouvables en 2019 et 2020 (en %)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Colonel ou capitaine de vaisseau	6,4	7,4	10,9	9,7	6,5	6,2	17,2	19,8
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	19,9	21,5	19,1	19,2	20,5	23,1	19,7	22,8
Commandant ou capitaine de corvette	30,1	30,2	15,4	13,8	10,1	10,6	19,3	20,6
Adjudant-chef ou maître principal	22,7	24,6	11,7	14,4	27,6	30,0	12,9	13,1
Adjudant ou premier maître	31,5	30,4	26,9	28,6	32,9	36,4	27,2	27,8
Sergent-chef ou maître ou maréchal des logis-chef	31,1	30,4	15,1	15,2	34,8	36,8	28,4	27,8

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et à la gendarmerie par le HCECM.
Champ : tous militaires. Pour les officiers de l'armée de terre, seuls les officiers des armes sont pris en compte.
Lecture : en 2020, dans l'armée de terre 30,2 % des militaires proposables au grade de commandant ont été promus.

5. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, étudiée par le Haut Comité dès 2007 dans son 2e rapport, est l'une des caractéristiques principales de la condition militaire.
Cette réalité a été rappelée plus récemment dans les 11e et 12e rapports thématiques[110] 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.

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

[…]
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, 12e 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 1er du décret du 30 avril 2007[111] : « *Constitue un changement de résidence, le déménagement que le militaire se trouve dans l'obligation d'effectuer lorsqu'il reçoit une affectation dans une garnison différente de celle dans laquelle il était affecté antérieurement. Est assimilé au changement de résidence le déménagement qui est effectué, sur ordre du commandement, soit pour occuper, soit pour libérer un logement concédé par nécessité absolue de service ou au titre d'une convention d'occupation précaire avec astreinte* ».

Il s'intéresse plus particulièrement aux mutations en cours de carrière, excluant de fait les mouvements liés aux flux d'entrée et de sortie du personnel militaire.
Sont donc incluses dans le périmètre étudié :
- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements en métropole, mouvements à destination et au retour de l'outre-mer et de l'étranger) ;
- les mutations consécutives aux restructurations ;
- les mutations pour formation en cours de carrière ;
- les permutations lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de leur direction du personnel ;
- les mutations pour d'autres motifs comme des raisons de santé ou des convenances personnelles.

La fréquence des mutations s'illustre par le taux de mobilité géographique[112]. Celui-ci, pour une population donnée, est égal au rapport entre le nombre de militaires mutés avec changement de résidence pendant l'année et l'effectif total.
Si, de 2009 à 2012, l'étude de ce taux permet de constater une hausse de la fréquence des mutations avec changement de résidence en cours de carrière, évidemment liée aux restructurations consécutives au Livre blanc de 2008 et à la révision générale des politiques publiques, 2013 marque un retour à des valeurs moins importantes, proches de celles observées au milieu des années 2000.

Sur la période 2014-2018, les plans annuels de mutations (PAM) ont été impactés par la mise en œuvre de la LPM 2014-2019 et son actualisation qui se sont traduites, après une année 2014 marquée par la poursuite des déflations[113], 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 :

111 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.
112 *« Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 13,7 % en 2020 »* signifie que 13,7 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2020.
113 Cf. Partie 1, Répartition des effectifs.

- les restructurations ;
- 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 %. À l'instar de 2019 (12,0 %), le taux augmente à nouveau en 2020 avec + 0,3 point, soit 12,3 %. Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques.
Ainsi, en 2020, 20,0 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence contre 13,7 % des sous-officiers et 5,6 % des militaires du rang des armées.

Tableau 54 – Évolution, de 2011 à 2020, 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**
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**
2020	7 772	20,0	22 668	13,7	4 461	5,6	**34 901**	**12,3**

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, SEO, DGA et SCA. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.
Lecture : en 2020, 20,0 % 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 2020 ont connu, en moyenne, entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence en moins de 30 ans de carrière.

Tableau 55 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007 et 2020

		Terre		Marine[2]		Air		Gendarmerie	
		2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020
Colonel, capitaine de vaisseau	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10	10,8	10	5,3	9	5	8
	Durée moyenne de services	30 ans	29,4 ans	28,3 ans	28,5 ans	26,3 ans	28,1 ans	30,3 ans	28,9 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	3 ans	2,4 ans	3 ans	4,6 ans	2,6 ans	5,7 ans	3,5 ans
Adjudant-chef / maître principal et major[1]	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	5	5	5,9 / 4,8[3]	3,9	2,7	4	4	5
	Durée moyenne de services	26,0 ans	27,5 ans	29/25,8 ans[3]	27,2 ans	28,5 ans	28,8 ans	29,9 ans	31,3 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	5,5 ans	4,7/5,2 ans[3]	8,7 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.*	0,5	1,1	2	*s.o.*	*s.o.*
	Durée moyenne de services	17,0 ans	18 ans	*s.o.*	12,1 ans	14 ans	17,4 ans	*s.o.*	*s.o.*
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,7 ans	9 ans	*s.o.*	8,7 ans	12,7 ans	8,7 ans	*s.o.*	*s.o.*

Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité en 2007 (2e rapport du HCECM, annexe 12) et en 2020.
Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1er mai 2007 et au 31 décembre 2020.
(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 2020, 468 établissements[114] ont fait l'objet d'une restructuration (28 dissolutions, 219 créations ou densifications, 221 transferts ou réorganisations) contre 446 en 2019, 401 en 2018 et 4 016[115] 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 2020, 367 officiers, 1 316 sous-officiers et 213 militaires du rang ou volontaires de la gendarmerie.

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'État[116], la singularité de la situation des militaires apparaît nettement.
Entre 2019 et 2020, 6,8 % des agents de la fonction publique de l'État ont changé de zone d'emploi. Le taux de mobilité[117] est supérieur pour les militaires des forces armées sur la même période (12,3 %). Plus précisément, en 2019, 20,5 % des officiers, 13,4 % des sous-officiers et 5 % des

114 Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.
115 Au plus fort des restructurations prévues par la LPM 2009-2014, 77 établissements avaient été dissous, 978 créés, 179 transférés et 2 782 réorganisés.
116 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).
117 Le taux de mobilité est défini comme le rapport entre les mutations avec changement de résidence (hors première affectation après formation initiale et hors retour à la vie civile) et les effectifs.

militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 6,7 % des agents de catégorie A, 6,4 % des agents de catégorie B et 8,1 % des agents de catégorie C.

Tableau 56 – Évolution du taux de changement de zone d'emploi des agents civils de l'État

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Catégories										
A+	7,8 %	5,0 %	4,9 %	4,1 %	5,0 %	6,2 %	4,1 %	3,6 %	4,0°%	3,7 %
A	4,2 %	4,3 %	6,5 %	6,6 %	7,3 %	7,8 %	7,3 %	7,2 %	6,9°%	6,7 %
B	5,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %	6,6 %	7,0 %	7,7 %	7,8 %	7,0°%	6,4 %
C	5,0 %	4,4 %	6,4 %	6,1 %	5,7 %	6,3 %	7,1 %	6,5 %	7,6°%	8,1 %
Indéterminée	-	2,5 %	9,6 %	9,7 %	9,9 %	8,7 %	8,2 %	8,3 %	7,9°%	6,8 %
Ministères										
Aff. étrangères	16,6 %	9,9 %	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,2 %	4,9 %	3,4 %	5,9°%	1,9 %
Intérieur	4,9 %	5,1 %	5,3 %	6,0 %	6,8 %	8,0 %	10,1 %	9,2 %	8,1°%	5,9 %
Justice	11,9 %	10,5 %	10,7 %	10,2 %	10,7 %	11,6 %	14,1 %	13,8 %	13,3°%	12,3 %
Éducation nat.	3,3 %	3,3 %	6,1 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	6,6 %	6,6 %	6,7°%	6,4 %
Ensemble	***4,6 %***	***4,6 %***	***6,4 %***	***6,4 %***	***6,8 %***	***7,3 %***	***7,2 %***	***7,0 %***	***6,9°%***	***6,8 %***

Sources : DGAFP, Faits et chiffres éditions successives (figures 4.6-13 et 4.6-14) pour les années 2009 à 2016 ; questionnaire du HCECM à la DGAFP.
Champ : agents titulaires civils de l'État présents sur les deux années considérées, hors ministère de la défense.
Lecture : 6,7 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2018 et 2019, ont connu une mobilité géographique en 2019.

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. » [118]

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.

[118] 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*.

5.2.2 Préavis de mutation d'au moins 5 mois

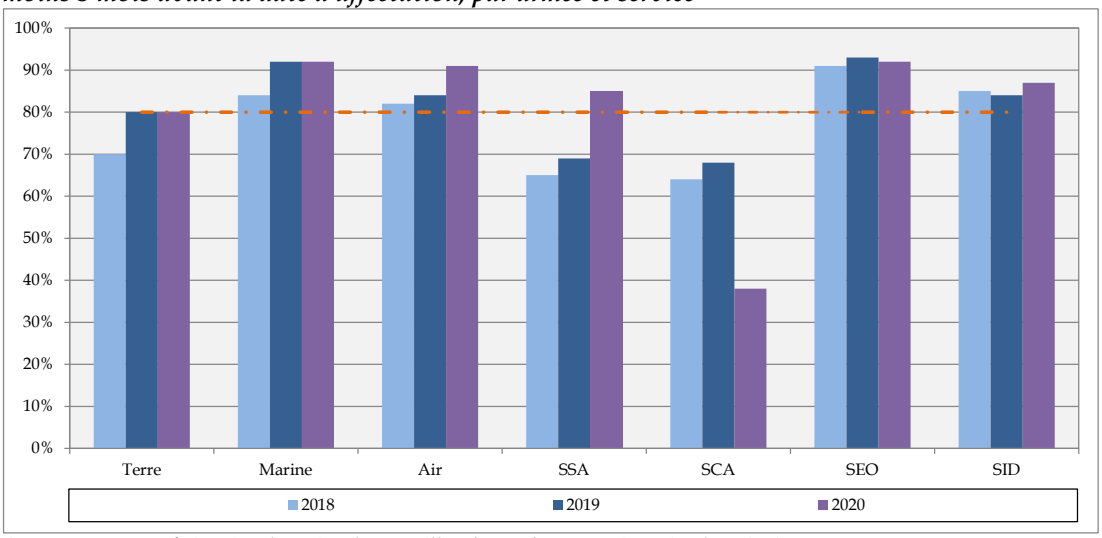
Tableau 57 –Part d'ordres de mutation avec changement de résidence édités au moins 5 mois avant la date d'affectation, par armée et service

	Terre	Marine	Air	SSA	SEO	SID	SCA	**Ensemble**
2018	70 %	84 %	82 %	65 %	91 %	85 %	64 %	**77 %**
2019	80%	92 %	84 %	69 %	93 %	84 %	69 %	**82 %**
2020	80 %	92 %	91 %	85 %	92 %	87 %	37 %	**85 %**

Source : DRH-MD/Direction de projet plan Famille, questionnaire du HCECM.
Champ : ordres de mutation avec changement de résidence, hors mutations en sortie d'école, 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 : congé de longue maladie / CLDM : congé de longue durée pour maladie) ou du blessé.

En 2020, 85 % 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 ralliement, soit + 3 points par rapport à 2019, dépassant ainsi l'objectif des 80 %. Le SCA demeure néanmoins nettement en retrait avec un taux de 37 % en 2020 contre 69 % en 2019 ; 60 % des commissaires servent hors du SCA, sur des emplois nécessitant un dialogue de gestion approfondi avec une multiplicité d'employeurs.

Graphique 25 – 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



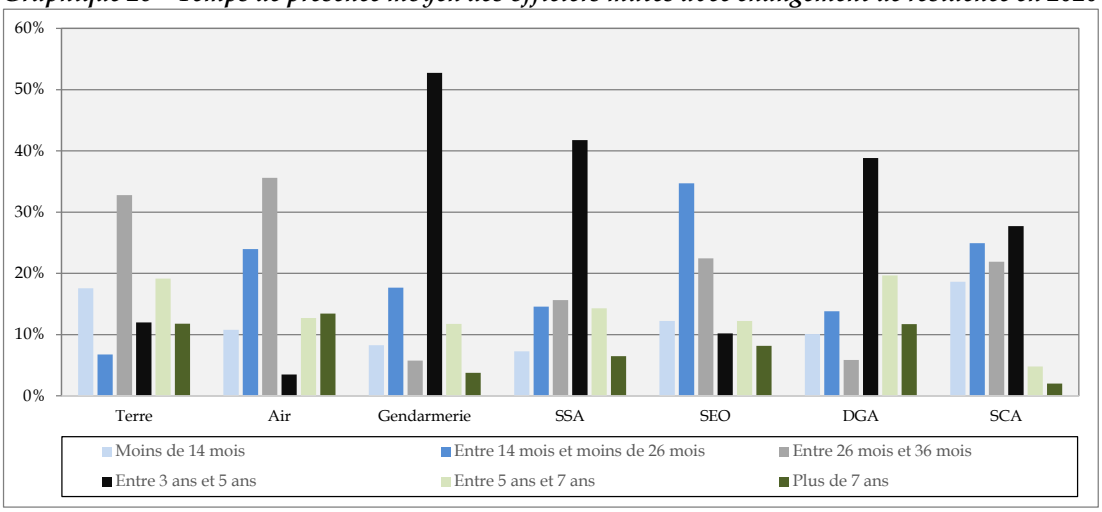
Source : DRH-MD/Direction de projet plan Famille, réponse à un questionnaire du HCECM.
Champ : le périmètre du plan Famille prend en compte l'ensemble des ordres de mutation individuels avec changement de résidence édités par le gestionnaire lui-même, pour des affectations métropole, outremer et étranger au titre du plan annuel de mutation. Sont exclus : les mutations en sortie d'école, celles faisant suite à une formation initiale, à une formation de cursus ou à un mouvement inter-écoles, les affectations pour motifs particuliers (rapprochements de conjoints, motifs sociaux, cas graves), les réorientations, changements de corps ou de catégorie d'emploi, les régularisations administratives, les permutations, les retours à la vie civile, les détachements et les reprises d'activité après un congé maladie (CLM : congé de longue maladie / CLDM : congé de longue durée pour maladie) 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 2020, 12 % des officiers, 12 % des sous-officiers et 12 % des militaires du rang avaient entre 3 et 5 ans de présence dans leur affectation ; entre 26 et 36 mois, ces chiffres sont respectivement de 33 %, 25 % et 24 %.

Graphique 26 – Temps de présence moyen des officiers mutés avec changement de résidence en 2020



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
Champ : officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2020 et mutés dans le courant de l'année 2020.
Nota : les données pour la marine nationale ne sont pas disponibles.

5.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE[119]

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

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

Compte tenu de la diversité des méthodes de calcul du taux de célibat géographique entre les différentes enquêtes, il est difficile d'évaluer précisément ce phénomène. Cependant, toutes laissent apparaître qu'il s'inscrit durablement dans les modes de vie des militaires ; c'est pourquoi cette réalité est notamment prise en compte dans l'offre d'hébergement.

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

Tableau 58 - Taux de célibat géographique selon la force armée en 2020

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SEO	Armement	SCA	SID
17,2 %	12 %	4,4 %	14 %	3,4 %	*n.d.*	7,1 %	7,0 %

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
Champ : tous militaires.

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

29 chefs de corps de l'armée de terre (principalement de régiment), 7 commandants de bases aériennes et 5 des détenteurs d'un commandement de niveau 3[120] (notamment porte-avions, porte-

[119] 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.

[120] Les écarts d'une année sur l'autre constatées pour ce taux sont liés au faible nombre de commandant ayant un commandement de niveau 3 ; cela peut induire des variations importantes du taux.

hélicoptères amphibie, frégate multimissions…) dans la marine sont célibataires géographiques en 2020[121].

Près de 83 % des officiers de l'armée de terre en situation de célibat géographique en métropole sont affectés en région parisienne.
Dans l'armée de l'air, sur 466 officiers célibataires géographiques présents en métropole, 24 % sont affectés en Île-de-France. Près de 44 % des officiers célibataires géographiques de la marine (565 militaires) le sont dans cette même région (248 militaires).

Près de 39,4 % 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 14 % alors qu'il dépasse les 16 % pour l'armée de l'air et de l'espace.

Tableau 59 – Part de sous-officiers en situation de célibat géographique en Île-de-France en 2020 parmi les sous-officiers en célibat géographique en métropole

Terre	Marine	Air
39,4 %	13,5 %	16,5 %

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 2020 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 géographique au niveau national.
Lecture : en 2020, 39,4 % des sous-officiers de l'armée de terre affectés en métropole et se déclarant en situation de célibat géographique, servaient en Île-de-France.

L'enquête conduite par la DICoD dans le cadre du 11e rapport thématique du Haut Comité (2017) montrait que 13 % des militaires vivant en couple se considéreraient en célibat géographique. Le Haut Comité soulignait[122] alors les forts contrastes entre armées ou selon le lieu d'affectation puisque 15,1 % des militaires de l'armée de terre en couple (plus de 17 % des officiers) auraient, alors, été concernés contre 5,6 % des aviateurs et 23 % des marins affectés en Ile-de-France.

Le célibat géographique, par son impact sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille est une des caractéristiques actuelles de la condition militaire[123]. Le Haut Comité l'a souligné à plusieurs occasions et plus récemment dans ses 11e et 12e rapports thématiques[124]. 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

[121] Soit des taux de 23,4 % des chefs de corps de l'armée de terre, 28 % des commandants de bases aériennes et 10 % des détenteurs d'un commandement de niveau 3 dans la marine.
[122] 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.
[123] HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp. 106 à 110.
[124] 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.

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 rénové[125] a été installé le 5 janvier 2017 par le ministre de la défense. Après l'important recrutement fin 2020 des concertants des CFM, le CSFM a été partiellement renouvelé en 2021 (34 nouveaux membres) et installé officiellement le 10 septembre 2021 par la ministre des armées pour la mandature 2021-2025.

En matière de concertation, l'année 2020 a été principalement marquée par les 104e et 105e sessions.

Les réunions plénières

La 104e session de juin 2020 a permis à la ministre des armées de souligner que l'exécution de la Loi de programmation militaire se poursuit scrupuleusement et que les moyens consacrés par la Nation pour sa défense continueront de s'inscrire dans ce cadre.
Le conseil a exprimé à la ministre les préoccupations de la communauté militaire sur différents sujets de condition militaire comme la réforme des retraites (bien qu'actuellement suspendue), la mobilité (et la décision du maintien du plan annuel de mutation), les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du plan de continuité d'activités (conséquence de la crise sanitaire).

La 105e session de décembre 2020 a permis à la ministre des armées d'affirmer que, malgré les contraintes imposées à la Nation par la crise sanitaire, la poursuite des missions des armées est primordiale afin de répondre à la menace terroriste. La ministre a précisé en outre que l'accompagnement des blessés demeure au cœur des préoccupations du ministère. Enfin, elle a expliqué les efforts supplémentaires engager pour accompagner davantage l'emploi des conjoints.

Le conseil a évoqué devant la ministre la préoccupation des militaires concernant le logement et l'hébergement.

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 a pu exprimer ses préoccupations devant les membres du Haut Comité le 2 décembre 2020 dans le cadre, notamment, de la préparation du 15e rapport thématique consacré à la reconversion des militaires.

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 représentativité[126] 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 2020, 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.

[125] 42 concertants, militaires en activité, auxquels s'ajoutent 3 représentants du conseil permanent des retraités militaires, instance de concertation avec les associations de retraités.
[126] Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

Tableau 60 – Liste des associations professionnelles nationales de militaires

Nom de l'association	Origine des adhérents	Représentative depuis	Nombre d'adhérents(*)
Association professionnelle nationale de militaires de la Gendarmerie du XXIe siècle – **GEND XXI**	Gendarmerie nationale	-	900
Association professionnelle nationale de militaires de la Marine nationale – **APNM Marine**	Marine nationale	11 décembre 2019	500
Association nationale des militaires du XXIe siècle – **ANM XXI**	Vocation interarmées	-	300
Association professionnelle nationale des militaires de l'air – **APNAIR**	Armée de l'air et de l'espace	11 décembre 2019	1 600
Association des professionnels de la défense – **APRODEF**	Vocation interarmées	11 décembre 2019 (SEO et DGA)	160
Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministre chargé de la mer – **AP3M**	Affaires maritimes	11 décembre 2019	120
Association professionnelle nationale de militaires commissariat – **APNM-Commissariat**	SCA	11 décembre 2019	90
Association professionnelle nationale de militaires France Armement - **France Armement**	DGA	11 décembre 2019	175
Association gendarmes et citoyens – **AG&C**	Gendarmerie nationale	-	1 000
Union d'associations professionnelles nationales de militaires – **Union APNM** (fédère GEND XXI, APNM Marine, APRODEF, AP3M, APNM-Commissariat, France Armement)	Vocation interarmées	-	1 945

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.
(*) : nombre d'adhérents déclaré par APNM en 2020.

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 2020.

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 2020, 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 « maitrisés », soit être « subis » par les armées.

Les départs maitrisés

- **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 2020

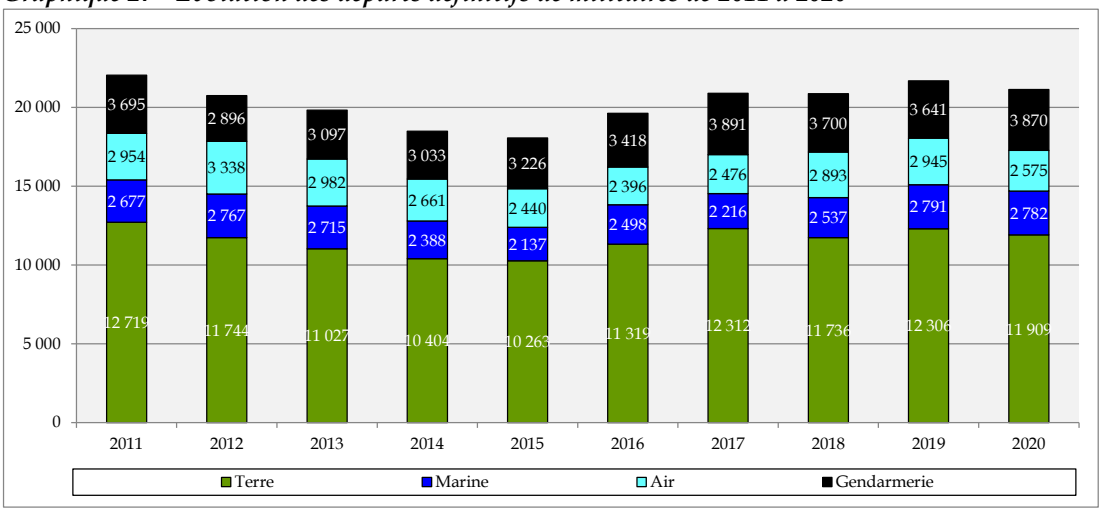
En 2020, 21 753 militaires[127] (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie. Ils étaient 22 419 en 2019.

Les départs des officiers (1 687 en 2020, 1 652 en 2019) sont en légère augmentation ; ceux des sous-officiers reculent sur la même période (8 486 en 2020, 8 965 en 2019) tout comme ceux des militaires du rang (11 580 en 2020, 11 820 en 2019).

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.

[127] Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

Graphique 27 - Évolution des départs définitifs de militaires de 2011 à 2020



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social ; DGGN : réponses à un questionnaire du HCECM.
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.

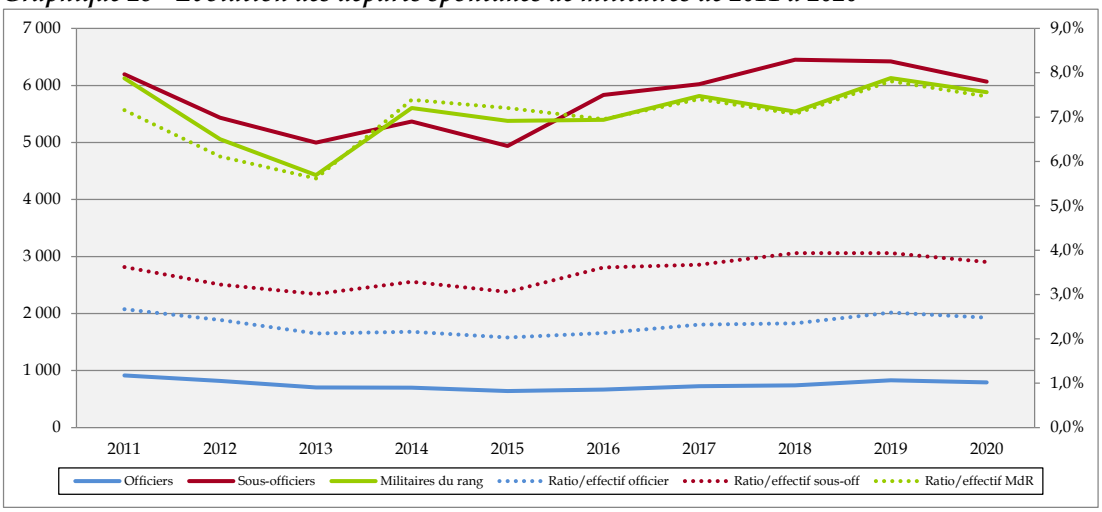
Pour les officiers, les départs spontanés correspondent aux départs avant le bénéfice d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate, aux départs volontaires à partir de 27 ans de services et avant la limite d'âge du grade ainsi qu'aux départs volontaires prévus par les articles L4139-2 (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 2020, cela concerne 792 départs d'officiers, soit 2,5 % des effectifs.

Les départs spontanés des sous-officiers et officiers mariniers regroupent les non-renouvellements volontaires de l'engagement, les résiliations de contrat sur demande, les nominations à des emplois publics, la démission ainsi que les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de services et avant la limite d'âge.
La période 2013-2019 était marquée par une augmentation régulière du nombre de départs spontanés des sous-officiers ou officiers mariniers. En 2020, la tendance s'inverse avec 6 065 départs, soit 3,7 % des effectifs contre 6 420 en 2019 (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 probatoire[128].
En 2020, 5 880 militaires du rang se sont trouvés dans une de ces situations, soit 7,5 % des effectifs (7,8 % en 2019). Ils représentent, depuis 2014, entre 7 % et 7,8 % des effectifs.

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

Graphique 28 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2011 à 2020



Sources : DRH-MD et DGGN : réponses à un questionnaire du HCECM.
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 32,3 %. Cette hausse s'explique notamment par le fait que cette période est caractérisée par une forte augmentation du nombre de recrutés (*cf.* graphique 19). En 2020, ce taux baisse néanmoins pour atteindre 29,1 %.

La directive unique de gestion[129] 2020 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 61 – 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	2020
Terre	23,3 %	23,5 %	24,4 %	26,8 %	28,2 %	30,3 %	30,9 %	32,3 %	29,1%
Marine	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	12,9 %	11,6 %	12,5 %	10,9 %
Air	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	27,9 %	11,1 %	10,6 %	13,4 %

Source : réponse des armées à un questionnaire du HCECM.
Champs : dénonciations de contrat de militaires du rang pendant la période probatoire.
n.d. : non disponible.

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 13,4 %, 10,9 % et 17 % en 2020.

[129] Directive unique de gestion (DUG) fixant les principaux axes efforts, pour l'année 2020, 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° 500154/ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 09/01/2020.

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 rénovée.

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.

Pour l'armée de terre, un processus de ciblage est mené par la direction des ressources humaines de terre[130] ; aucune donnée sur les nombres de postulants PMID, PAGS n'est de fait disponible.

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 services[131].

En 2020, 195 PMID ont été accordés à des officiers (115) et à des sous-officiers (80) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 213 avaient été accordés en 2019, 229 en 2018.

En 2020, 34 % des officiers dans la marine ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction (38 % en 2019, 25 % en 2018) ; ils sont 59 % dans l'armée de l'air (25 % en 2019, 42 % en 2018).
72 % des officiers mariniers ayant fait la demande ont obtenu un PMID (57 % en 2019, 3 % en 2018) ; dans l'armée de l'air, 9 % des sous-officiers ayant fait la demande se sont vus accorder le bénéfice du PMID en 2020 (17 % en 2019 et en 2017, 19 % en 2018).

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 58 officiers et 33 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2020. Ils étaient 91 bénéficiaires en 2019, 143 en 2018, 189 en 2017.
57 % des demandes de PAGS faites par des officiers de marine (50 % en 2019, 16 % en 2018) ont été honorées, contre 43 % des officiers dans l'armée de l'air (23 % en 2019, 41 % en 2018).

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs. 43 % des officiers mariniers postulant à la PAGS l'ont obtenue (40 % en 2019, 4 % en 2018) et 14 % des sous-officiers de l'armée de l'air (9 % en 2019, 23 % en 2018).

---

130 Directive unique de gestion 2020 n° 500154/ARM/RH-AT/P/PRH/ES/NP du 9 janvier 2020.

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

7.1.2.3 La promotion fonctionnelle[132]

La promotion fonctionnelle est la possibilité offerte à certains officiers et sous-officiers de carrière en activité de bénéficier d'une promotion au grade supérieur, au vu de leurs mérites et de leurs compétences, afin d'exercer une fonction déterminée pendant une durée comprise entre 24 et 36 mois, avant leur radiation des cadres ou leur admission dans la deuxième section pour les officiers généraux.

15 militaires dont 12 officiers et 3 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2020 dans les armées et services. 16 officiers et sous-officiers ont été concernés en 2019.

7.1.2.4 La disponibilité rénovée[133]

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 2020, 19 officiers des armées et 9 de la gendarmerie ont été placés en disponibilité.

7.1.2.5 Synthèse des départs aidés

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

Tableau 62 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2020 (demandés / accordés)

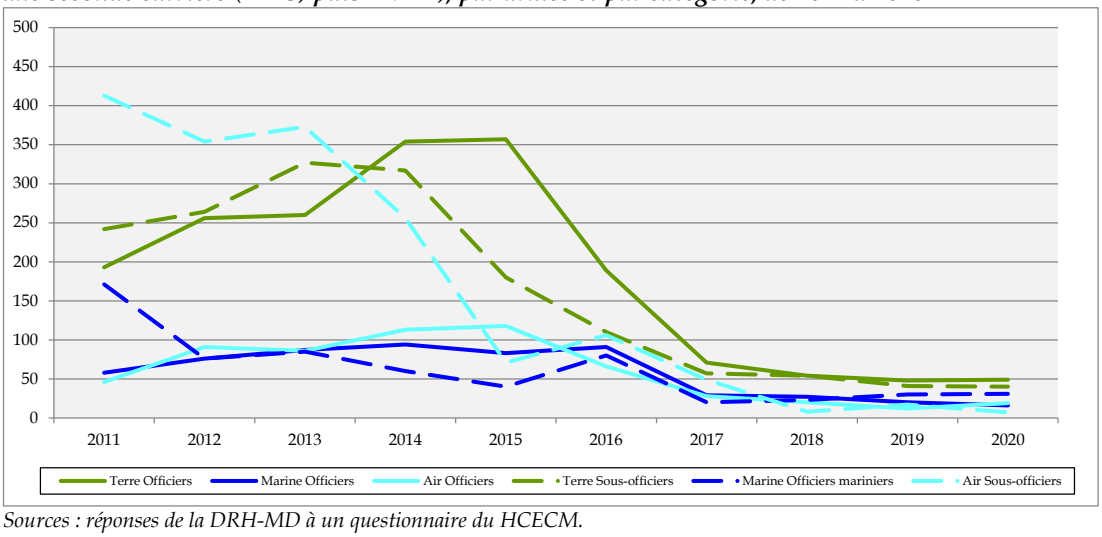
	PMID		PAGS		Promotion fonctionnelle	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	*n.d.*/49	*n.d.*/40	*n.d.*/21	*n.d.*/10	38/4	61/2
Marine	47/16	43/31	7/4	23/10	0/0	0/0
Air	32/19	81/7	14/6	90/13	7/0	55/1
Gend.	*La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ*					
SSA	39/0	146/2	28/1	0/0	0/0	0/0
SEO	1/0	0/0	1/1	0/0	0/0	0/0
DGA	37/17	-	32/16	-	*n.d.*/7	-
SCA	19/14	-	13/9	-	*n.d.*/1	-
Total	***n.d.*/115**	***n.d.*/80**	***n.d.*/58**	***n.d.*/33**	***n.d.*/12**	**116/3**

Sources : demandes : DRH des forces armées – agréments : DRH-MD/SDEP.
Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.
n.d. : non disponible.

[132] La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

[133] 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 29 – Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (pécule modulable d'incitation à une seconde carrière (PI2C) puis PMID), par armée et par catégorie, de 2011 à 2020



Sources : réponses de la DRH-MD à un questionnaire du HCECM.
Champ : officiers, sous-officiers et officiers-mariniers des armées ayant quitté le service actif avec le pécule d'incitation à une 2e carrière ou le pécule modulable d'incitation au départ (depuis 2014).

7.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

L'emploi des militaires après leur départ des forces armées

« L'une des singularités du métier des armes tient à ce que le militaire le quittera à un âge encore éloigné de celui auquel ses concitoyens prennent leur retraite et, le plus souvent, encore jeune, comme c'est le cas pour les militaires du rang. Trouver un emploi dans le secteur civil – une entreprise ou une administration - est pour ce militaire une nécessité.
Chaque année environ 30 000 militaires quittent les forces armées et la reconversion est une réalité pour plus de 22 000 d'entre eux.
Elle est aussi une politique assumée par l'État et constitue un élément de la condition militaire ».

HCECM, 15e rapport thématique, 2021.

En 2020, 9 113 militaires nouveaux inscrits, dont 270 blessés (407 en 2019, 279 en 2018), ont sollicité Défense mobilité par le biais d'au moins un entretien diagnostic (11 472 en 2019, 11 926 en 2018). L'impact de l'annulation, en 2020, des forums ou autres évènements liés à l'emploi qui permettent de capter militaires et conjoints mais aussi la mise en relation directe des candidats et des recruteurs et de fidéliser les entreprises a été important.

En 2020, 6 249 militaires, hors militaires de la gendarmerie, ont été reclassés[134], soit dans la fonction publique (1 778), soit dans le secteur privé (4 471) dont 410 par le biais d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

1 652 militaires de la gendarmerie ont été reclassés dans le secteur privé (976 dont 539 volontaires) ou dans une des fonctions publiques (676) en 2020.

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).

[134] 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.

Le « taux de captation[135] » des « départs utiles[136] », 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, 58 % des militaires partis en 2019 ont été captés (contre 64% pour la cohorte de 2018, 66,3 % pour la cohorte 2017).
59 % d'entre eux ont accédé à l'emploi en 2020 (61 % pour la cohorte de 2018 et 60,3 % pour la cohorte 2017) et parmi ces derniers, 68,9 % ont accédé à un emploi pérenne (64,6 % pour la cohorte de 2018 et 62 % pour la cohorte 2017).
Ce ralentissement dans la captation peut notamment être expliqué par l'indisponibilité des candidats, le manque de moyens nomades à disposition des conseillers, la réduction des actions de communication et la suppression de l'ensemble des évènements prévus au second semestre 2020.

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 2020, 154 titres sont enregistrés au RNCP et accessibles par voie de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Tableau 63 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Niveau 7(1)	2	2	4	6	12	13	11	4	4	9
Niveau 6(2)	4	6	8	10	12	13	17	20	20	32
Niveau 5(3)	40	15	15	19	21	22	15	30	30	42
Niveau 4(4)	27	13	12	20	23	23	19	27	27	30
Niveau 3(5)	4	7	8	8	8	8	6	9	9	6
Total	**80**	**43**	**47**	**63**	**76**	**79**	**68**	**90**	**90**	**119**

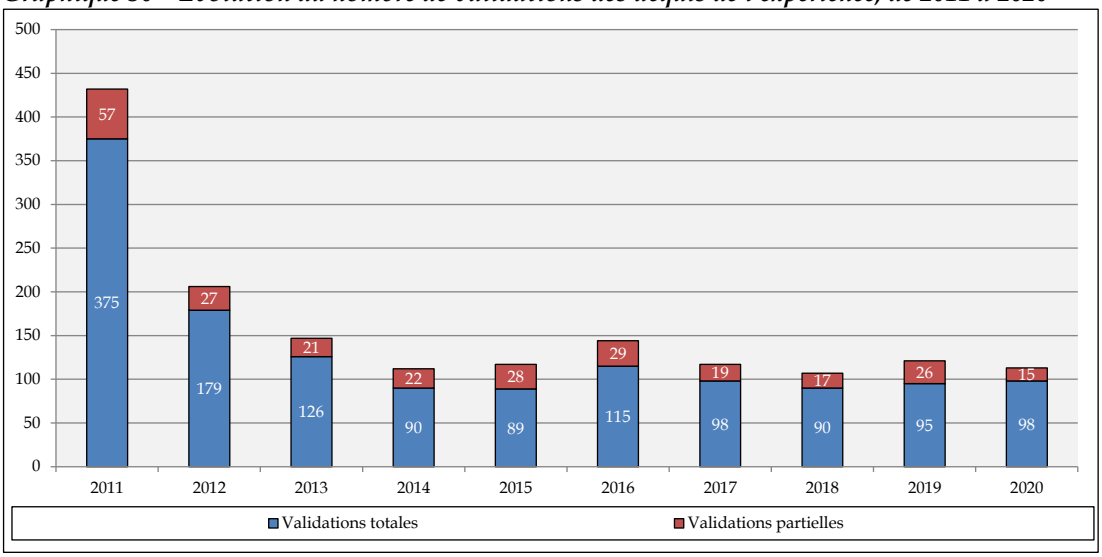
Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et réponse de DM à un questionnaire du HCECM.
Champ : forces armées. Titres de la défense.
(1) Bac+5. (2) Bac+3, Bac+4. (3) Bac+2. (4) Baccalauréat (Bac). (5) CAP, BEP…

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 étapes[137] 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 2020, le nombre de validations demeure faible : 113 militaires en ont bénéficié (121 en 2019, 107 en 2018).

[135] Le taux de captation est le rapport entre le nombre d'entretiens diagnostics d'une année et celui des départs définitifs de cette année.
[136] 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.
[137] 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.

Graphique 30 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2011 à 2020

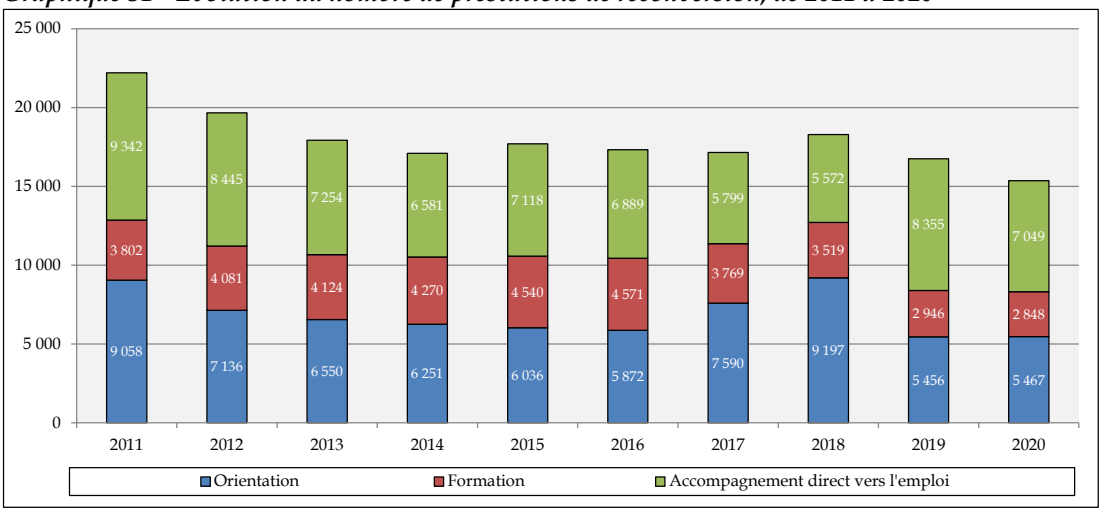


Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.
Champ : personnel militaire du ministère des armées.

7.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2020 continue à fléchir pour atteindre 15 364, soit 8,3 % de moins qu'en 2019. La baisse de la captation initiale liée aux contraintes sanitaires (confinements, indisponibilité des candidats, …) a directement contribué à cette inflexion.
Cette évolution, liée à la crise sanitaire, s'explique par la baisse des prestations de formation (2 848 en 2020 contre 2 946 en 2019) et surtout la baisse du nombre de prestations d'accompagnement direct vers l'emploi en 2020, s'établissant à 7 049 contre 8 355 en 2019.

Graphique 31 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2011 à 2020



Source : DRH-MD/Défense mobilité, Bilan reconversion (éditions successives) et réponse de DM à un questionnaire du HCECM.
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'était stabilisé depuis 2017. L'année 2020 est marquée néanmoins par un recul de 5,3 % (3 107 militaires en 2020 contre 3 280 en 2019 et 3 273 en 2018).

La durée moyenne des congés de reconversion (hors gendarmerie) passe de 84 jours ouvrés en 2018 à 86 en 2019 puis 71 en 2020.

Tableau 64 – Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2011 à 2020

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	**Total**
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	2 141	318	402	339	0	57	18	4	1	**3 280**
2020	2 102	307	346	287	0	37	24	3	1	**3 107**

Source : DRH-MD/Défense mobilité, 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 baisse de 7 % par rapport à 2019 (hausse de 4,1 % entre 2018 et 2019). Cette baisse concerne essentiellement les militaires de l'armée de terre et de la gendarmerie. Leur durée moyenne (hors gendarmerie) est de 101 jours en 2020, soit 3 jours de plus qu'en 2019 (98 jours en 2019, 110 jours en 2018).

Tableau 65 – Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2011 à 2020

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	**Total**
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**
2020	488	4	72	98	0	8	7	0	0	**677**

Source : 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 2020, 2 454 militaires des forces armées ont été reclassés dans une des fonctions publiques (2 952 en 2019 et 3 127 en 2018), soit une baisse de 16,9 %.
Parmi les 1 778 militaires des armées, 57 % appartenaient à l'armée de terre, 49 % étaient d'anciens militaires du rang et 44 % d'anciens sous-officiers.

Tableau 66 – Reclassements de militaires dans les fonctions publiques en 2020

		Armées	Gendarmerie	**Total**
FPE	L4139-2	689	15	**704**
	L4139-3 (emplois réservés)	99	16	**115**
	L4139-1 (concours)	156	6	**159**
	L4138-8 (détachement)	17	10	**27**
	Contrats FPE	211	312	**523**
FPT	L4139-2	231	109	**340**
	L4139-3 (emplois réservés)	65	42	**107**
	L4139-1 (concours)	41	0	**41**
	L4138-8 (détachement)	13	4	**17**
	Contrats FPT	167	153	**320**
FPH	L4139-2	29	2	**31**
	L4139-3 (emplois réservés)	5	0	**5**
	L4139-1 (concours)	2	0	**2**
	L4138-8 (détachement)	1	0	**1**
	Contrats FPH	55	7	**62**
Total		**1 778**	**676**	**2 454**

Source : 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 67 – Évolution des reclassements de militaires dans les fonctions publiques

	2018	2019	2020
Armées	2 409	2 095	1 778
Gendarmerie	718	857	676
Total	**3 127**	**2 952**	**2 454**

Source : DRH-MD/Défense mobilité ; DPMGN/sous-direction de l'accompagnement du personnel.
Champ : ensemble des militaires des armées reclassés dans la fonction publique.

7.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2020, Défense mobilité a réalisé 4 471 reclassements dans le secteur privé (5 518 en 2019, 5 498 en 2018) dont 2 904 concernant des militaires de l'armée de terre, 732 de l'armée de l'air et 701 de la marine.

Encore une fois cela est en grande partie liée à l'impact économique de la crise sanitaire entraînant un gel des recrutements dans le secteur privé et un report des formations professionnelles. Une baisse de 30 % d'accès à l'emploi par rapport à 2019 a par exemple été observée dans le secteur de l'aéronautique, habituellement très recherché notamment par les aviateurs.

Parmi les militaires ayant accédé à un emploi privé, 47 % appartenaient à la catégorie des militaires du rang de plus de 4 ans de services et 41 % étaient d'anciens sous-officiers.

Environ 80 % des militaires suivis ont trouvé un emploi dans le secteur privé dans les 6 mois suite à leur départ des armées.

Quel que soit le temps d'accès à l'emploi (0 à 24 mois), 59 % des militaires ont été embauchés en contrat à durée indéterminée, 22 % en contrat à durée déterminée et 10 % en intérim. 9 % ont créé ou repris une entreprise.

En 2020, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux sont le transport et la logistique (23 %), les services à la personne et à la collectivité (15 %) ainsi que le secteur « installation et la maintenance » (15 %).

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 2020, 1 605 officiers dont 1 201 relevant des trois armées et 404 gendarmes ont quitté le service (1 884 en 2019, 1 570 en 2018). 905 officiers (hors gendarmerie) se sont inscrits pour la première fois à l'un des dispositifs de reconversion militaires, ils étaient 979 en 2019 et 1 085 en 2018.
La diminution du nombre d'officiers entrant dans le parcours de reconversion est à corréler avec la diminution du nombre de départs définitifs et la réduction du nombre de mesures d'incitation au départ (PMID et PAGS).
353 officiers des armées ont été reclassés dans le secteur privé. Ils étaient 375 en 2019 et 530 en 2018.
13 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.
132 ont débuté un congé de reconversion et 25 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2020.

7.2.7 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires du ministère des armées indemnisés au titre du chômage augmente de près de 6,5 % pour atteindre 13 597 allocataires au 31 décembre 2020 contre 12 762 en 2019 et 11 964 en 2018.
Le coût de l'indemnisation augmente de 14,8 % en 2020 avec 139 millions d'euros contre 121 millions d'euros en 2019 et 116,7 millions d'euros en 2018.

L'augmentation de la dépense liée à l'indemnisation chômage se répartie ainsi : + 13 M€ pour les militaires du rang, + 4 M€ pour les sous-officiers et + 1 M€ pour les officiers.
Elle s'explique par :

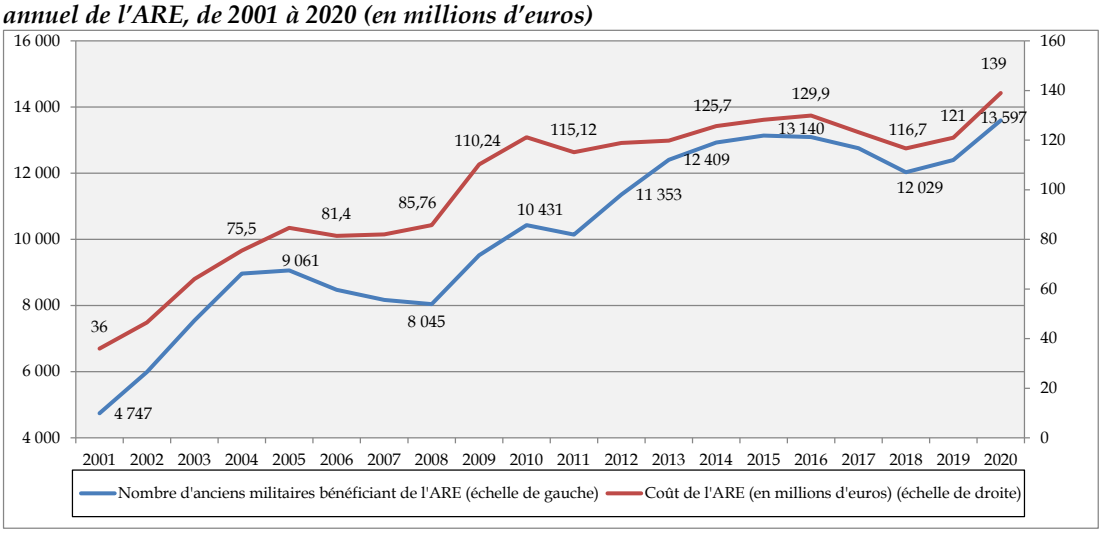
- un volume des présents tout au long de l'année qui est passé de 2 175 en 2019 à 2 836 en 2020, notamment attribuable à la crise sanitaire, engendrant un surcoût de 9 M€ ;
- un nombre de primo-indemnisés qui a globalement baissé alors que l'indemnisation a augmenté dans chaque catégorie ;
- des retours en indemnisation qui ont été plus fréquents en 2020 qu'en 2019 et qui concernent toutes les catégories.

Au sein des trois armées, l'armée de terre reste la plus représentée en indemnisation chômage (75 % contre 12 % pour la marine nationale et 13 % pour l'armée de l'air et de l'espace).
Les anciens militaires du rang représentent 80 % des bénéficiaires de l'ARE ; parmi ces derniers, 44 % ont moins de 4 ans de services, 30 % entre 4 ans et 7 ans de services, 14 % entre 8 et 11 ans et 12 % au-delà.

En 2020, 3 221 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation[138] ; ils étaient 3 565 fin 2019.

[138] 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 32 – Évolution du nombre moyen annuel d'anciens militaires (y compris de la gendarmerie jusqu'en 2014) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et coût annuel de l'ARE, de 2001 à 2020 (en millions d'euros)



Source : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.
Champ jusqu'en 2014 : anciens militaires au chômage, y compris gendarmerie, bénéficiaires de l'ARE.
Champs à partir de 2015 : anciens militaires au chômage, hors gendarmerie (sauf gendarmes n'ayant pas épuisé leurs droits après le 01/07/2014), bénéficiaires de l'ARE.

Le nombre moyen annuel d'anciens gendarmes indemnisés au titre du chômage augmente de près de 9,7 % pour atteindre 1 428 allocataires au 31 décembre 2020 contre 1 302 en 2019 et 1 330 en 2018.

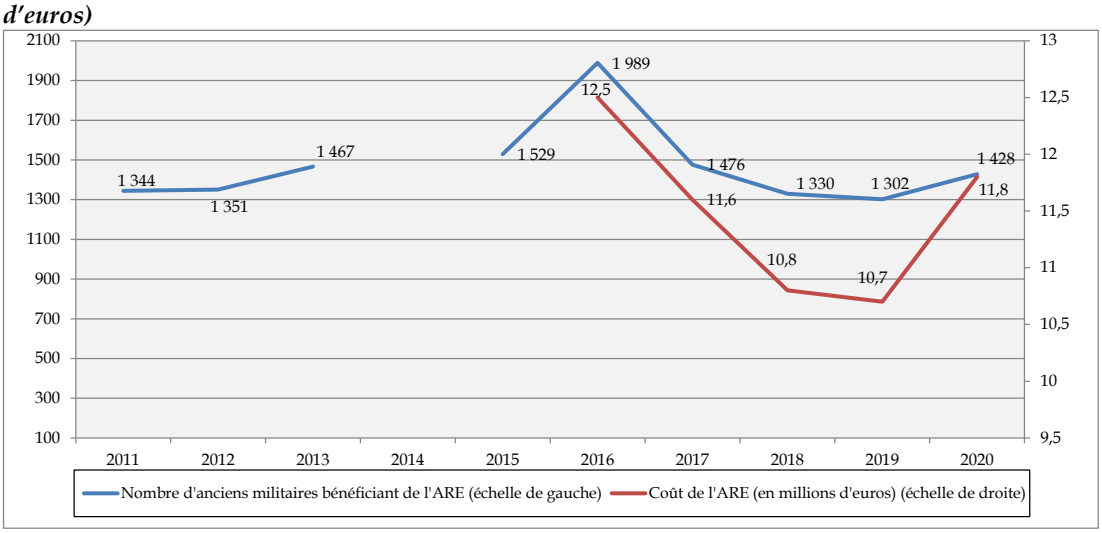
2 823 anciens militaires de la gendarmerie ont été indemnisés au moins une fois en 2020 :

- 73 % sont des volontaires, soit 2 056 ;
- 71 %, soit 2 000, ont moins de 30 ans (32 % ont moins de 25 ans) ;
- 53 % ont moins de 4 ans de services, 36 % ont entre 4 et 17 ans de services ;
- La durée moyenne d'indemnisation par ouverture de droit est de 5 mois.

Le coût de l'indemnisation augmente de 10 % en 2020 avec 11,8 millions d'euros contre 10,7 millions d'euros en 2019 et 10,8 millions d'euros en 2018.

Ces tendances s'expliquent par une augmentation de la durée d'indemnisation résultant à la fois des mesures de prolongations de droits à allocation chômage prises au cours du premier confinement et par de la situation moins favorable du marché du travail.

Graphique 32 bis - Évolution du nombre moyen annuel d'anciens gendarmes bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et coût annuel de l'ARE, de 2011 à 2020 (en millions d'euros)



Source : Source : réponses à un questionnaire adressé à la DGGN par le Haut Comité.
Champ : anciens militaires bénéficiaires de l'allocation chômage.
** Le transfert au MININT de la charge de l'indemnisation du chômage s'est fait au mois de septembre 2014. Toutefois, suite à une erreur de Pôle Emploi, les listes des chômeurs imputées sur les factures du MININT des mois de septembre à décembre 2014 ont été supprimées. De ce fait, il n'est pas possible de fournir un nombre moyen d'indemnisés pour l'année 2014.*

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 2020, le nombre de suicides est en baisse par rapport à 2019 avec 39 suicides parmi les 164 décès.
Le taux de suicide pour 100 000 militaires est en 2020 de 12,4 contre 13,1 en 2019. Il était de 24,2 en 2011.

Tableau 68 – Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2010 à 2019 (en %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre total de décès	295	237	181	153	144	166	137	171	190	164
Nombre de suicides	77	71	59	54	52	53	32	50	42	39
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	26,1	30,0	32,6	35,3	36,1	31,9	23,4	29,2	22,1	23,78

Source : service de santé des armées.
Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service, forces armées.

Tableau 69 - Taux de suicide pour les militaires(*) (taux pour 100 000)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de suicide pour 100 000 militaires	23,4	21,8	17,8	14,8	16,4	16,8	10,1	15,6	13,1	12,4

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.

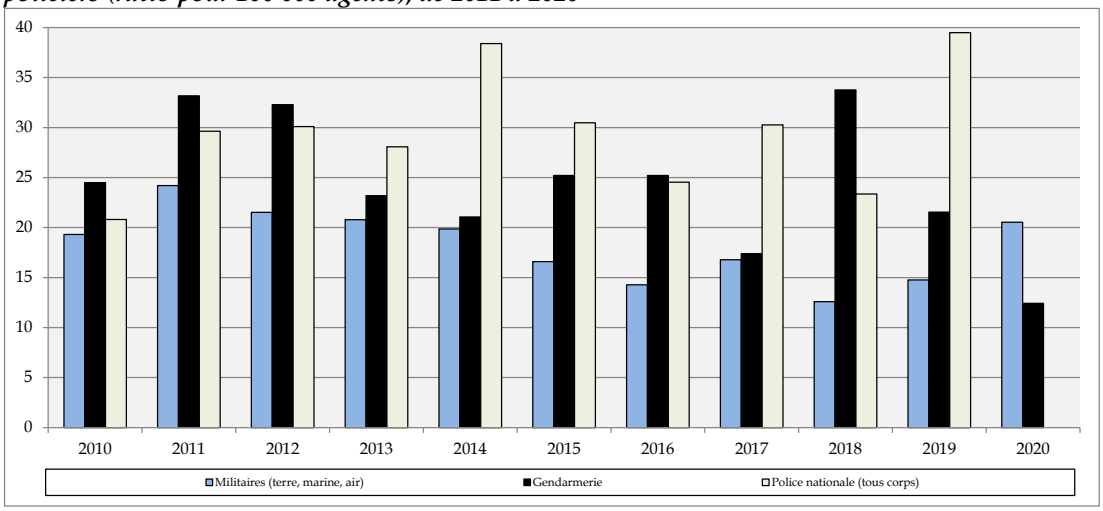
8.1.2 Comparaisons

Selon les derniers chiffres publiés[139], 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 apparaitre 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 33 – Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2011 à 2020



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 (bilan social 2020 non disponible) ; 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 ;

[139] Insee Références, *La France dans l'union européenne*, édition 2019.

- 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.

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 7e rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), le Haut Comité s'attache à analyser les violences faites aux femmes[140]. 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 GRAVE[141] » entre 2014 et 2020. Il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données, car les qualifications retenues dans ces comptes rendus sont adoptées dans l'urgence. Les conclusions des enquêtes administratives ou judiciaires qui en découleront pourront conduire à des qualifications n'étant ni disciplinairement ni pénalement répréhensibles ;
- d'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014[142] par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées (CGA)[143]. 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* »[144]. 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 2020, 237 cas de violences sont recensés au sein des forces armées par **la procédure « événement grave »** contre 195 en 2019 et 172 en 2018. Dans 175 de ces cas (soit 74 %), une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes.

Sur les 298 victimes présumées identifiées en 2020, 237 sont des femmes. Parmi elles, 7 sont des officiers, 74 sont des sous-officiers et 156 des militaires du rang ou des volontaires.

140 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 mette en valeur l'image des femmes dans les armées.

141 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.

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

143 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* ».

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

Tableau 70 - Nombre d'« ÉVÉNEMENT GRAVE » concernant des faits de violences envers des militaires, femmes et hommes, depuis 2015

	Cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes et hommes						*dont cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes*					
	2015	2016	2017	2018	*2019*	*2020*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*
Harcèlement moral	58	27	36	37	*52*	*73*	*50*	*22*	*23*	*18*	*40*	*38*
Harcèlement sexuel	59	53	34	84	*70*	*83*	*50*	*50*	*28*	*81*	*67*	*66*
Agression sexuelle	24	39	21	9	*12*	*22*	*23*	*38*	*16*	*9*	*11*	*18*
Viol	9	7	5	42	*61*	*59*	*9*	*6*	*3*	*36*	*57*	*53*
Total	**150**	**126**	**96**	**172**	**195**	**237**	**132**	**116**	**70**	**144**	**175**	**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 2020, **la cellule THÉMIS** a été contactée 151 fois contre 121 fois en 2019, par téléphone (77 % en 2020) ou par intranet (23 % en 2020). 74 % des dossiers ouverts par la cellule THÉMIS concernaient des femmes. 39 % des victimes sont des militaires du rang, 35 % des sous-officiers et 26 % des officiers.
L'augmentation du nombre d'infractions déclarées peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- un effet de libération de la parole au niveau national depuis 2017/2018 ;
- une campagne de communication de la cellule en 2018 ayant permis de mieux la faire connaitre ;
- un plan de formation de « formateurs-relais » initié fin 2017 avec pour objectif une sensibilisation de l'ensemble du personnel du ministère.

Tableau 71 – Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services, depuis 2014

	2014(*)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Infractions impliquant un contact physique							
Viol	8	7	8	6	4	12	17
Autres agressions sexuelles	13	13	13	12	13	26	21
Infractions sans contact physique							
Harcèlement	16	21	21	28	30	52	70
Atteintes à la vie privée	5	4	9	5	5	7	10
Discriminations dont propos sexistes	16	20	5	5	15	15	27
Autres	0	0	2	2	1	9	6
Total des dossiers ouverts	**58**	**65**	**58**	**58**	**68**	**121**	**151**

Source : réponse de la cellule THÉMIS du CGA à un questionnaire du HCECM.
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 2020, elle a été saisie 14 fois pour des cas de harcèlements, de violences faites à des femmes ou de viols.
La gendarmerie constate un mouvement de hausse. Les 14 cas de 2020 s'inscrivent parmi 158 dossiers signalés à la cellule, volume en augmentation par rapport à 2019.
La cellule STOP DISCRI dénombre 91 femmes gendarmes victimes présumées dont une majorité de sous-officiers.

Tableau 72 – Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie, depuis 2014

	2014(1)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Viol	0	0	0	0	0	1	0
Agression sexuelle	0	0	0	0	1	0	0
Harcèlement sexuel	4	6	3	3	7	4	10
Harcèlement sexiste dont discriminations	0	7	2	4	9	2	4
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0	0	0	0	0
Total	**4**	**13**	**5**	**7**	**17**	**7**	**14**
Total des cas signalés à la Cellule STOP DISCRI(2)	-	-	*139*	*129*	*219*	*146*	*158*

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.
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.

6 619[145] gendarmes ont fait l'objet d'agressions verbales dans l'exécution de leur mission en 2020 contre 5 092 en 2019 et 4 486 en 2018.
2 144 gendarmes (1 918 hommes et 226 femmes) ont été blessés à la suite d'agressions physiques en mission, chiffre en baisse par rapport à l'année 2019 durant laquelle 2 309 gendarmes avaient été blessés.

8.4 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA BSPP ET DU BMPM

En 2020, 322 sapeurs-pompiers de Paris ont été agressés sur interventions.
98 % des agressions sur le secteur de la BSPP ont lieu lors d'interventions pour secours d'urgence à personne (SUAP) ; ce taux est de 80 % à l'échelle nationale.
Ces agressions sont en hausse constante. En 5 ans, le nombre de sapeurs-pompiers de Paris agressés sur intervention a été multiplié par trois (96 dépôts de plainte[146] en 2015 et 322 en 2020).

Les agressions subies par les militaires du bataillon de marins-pompiers de Marseille concernent les primo-intervenants d'un véhicule d'intervention en mission de secours ou de lutte contre l'incendie.
En 2020, elles concernent 62 militaires.

8.5 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 du plan national de mobilisation contre les addictions 2018-2022 de la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), la CNMSS organise et finance des stages individuels et collectifs de sensibilisation à l'usage de produits psychoactifs.
Ces stages ont pour principal objectif d'une part, de présenter les risques et dommages liés aux consommations de substances psychoactives au niveau physique, psychique et social, et d'autre

145 Depuis 2017, seules les agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte sont comptabilisées.
146 Chaque sapeur-pompier dépose plainte individuellement après une agression ; une même agression peut occasionner plusieurs plaintes (si tout l'équipage d'un véhicule de secours est agressé verbalement, …).

part, de prévenir l'émergence des addictions et d'avoir une meilleure appréhension de la problématique.

Les stages individuels de sensibilisation aux méfaits de la drogue et de l'alcool :

- ont pour objectif, sur une journée, de développer la prise de conscience des risques liés à la consommation de produits psychoactifs, drogue ou d'alcool, tant sur le plan personnel (santé, risque au volant) que sur le plan professionnel (manque de vigilance, de concentration) et comportemental ;
- sont proposés aux militaires ayant fait l'objet d'une sanction ou d'une procédure administrative et à ceux pour lesquels le commandant d'unité estime qu'une participation au stage est de nature à leur apporter l'aide dont ils ont besoin ;
- la participation au stage est une démarche individuelle basée sur le volontariat. La CNMSS prend en charge la totalité du coût du stage et la mise en œuvre de ces derniers a été confiée à l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA).

En 2020, 183 militaires ont bénéficié de ce dispositif, lors des 20 séances réalisées (18 séances en 2019)

Les séances d'information collectives sur la prévention des risques professionnels liés aux consommations de produits psychoactifs.

Cette offre est développée sur la base de conventions bipartites entre la CNMSS et les états-majors de l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace, la direction générale de la gendarmerie nationale, la direction générale de l'armement, la direction centrale du service de l'énergie opérationnelle, le secrétariat général pour l'administration et la direction du renseignement militaire.

La CNMSS a fait appel à deux prestataires, l'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA) et l'association de recherche en criminologie appliquée (ARCA), pour animer des séances d'une durée de deux heures au profit du personnel militaire encadrant (10 à 20 personnes par session) ou du personnel militaire non encadrant (15 à 150 personnes par session) en métropole. De plus, un marché a été passé en 2019 avec l'association KAS'OTE pour la réalisation de séances à la Réunion qui devaient reprendre en 2021.

En plus des séances d'information collectives réalisées en métropole, les conventions signées avec les états-majors des trois armées prévoient la réalisation de séances outremer et à l'étranger. Celle conclue avec le commandement du service militaire adapté prévoit l'organisation de séances collectives outremer. Toutefois, aucune séance n'a pu y être organisée en 2020 du fait de la crise sanitaire.

Il convient de noter que les conduites addictives en service font l'objet de sanctions disciplinaires.

PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

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

1. ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1.1.1 La rémunération des militaires

Le législateur a fixé **des garanties législatives spécifiques en matière de rémunération** définies précisément à l'article L4123-1 du code de la défense. On relève notamment :

- **un classement indiciaire** des corps, grades et emplois **tenant compte**, d'une part, **des qualifications et des fonctions détenues**, d'autre part, **des sujétions et obligations particulières auxquelles les militaires sont soumis** ;
- **une indemnité pour charges militaires** (ICM) tenant compte des sujétions propres à l'état militaire sans préjudice d'indemnités particulières (fonctions, risques, lieu du service, qualité des services). L'ICM n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- **une garantie de transposition** avec effet simultané **des mesures de portée générale** affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État, « *sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires* ».

La solde[147] 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[148] (NBI[149]) ;
- les accessoires de la solde qui désignent les primes et indemnités[150]. 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)[151], ainsi que l'abattement indemnitaire consécutif au transfert « primes/points[152] » du protocole PPCR.

La solde nette avant impôt sur le revenu (depuis le 1er 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 1er 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.

147 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.
148 Les données de rémunération présentées dans ce chapitre sont « hors NBI ».
149 La NBI consiste en l'octroi de points d'indice supplémentaires pour les emplois qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière.
150 Pour compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1er 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.
151 Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité depuis le 1er janvier 2018 et fin du précompte sur solde des cotisations de protection sociale depuis le 1er juillet 2018.
152 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…
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. La RMPP mesure pour ces personnes (dites présents-présents) les effets moyens des mesures générales[153] influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles[154] et des mesures individuelles[155].	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. 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. L'évolution de la RMPP n'est pas affectée par les mouvements d'entrées et sorties (effet de noria).
Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'État au nombre d'agents (effectifs physiques). 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.	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. 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.
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. Il s'agit d'un indicateur de politique salariale. Cet indice mesure l'impact des mesures générales[153]et des mesures catégorielles[154] qui affectent la grille indiciaire. Il ne prend pas en compte les évolutions des autres éléments de rémunération, notamment les primes.	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. Il n'est affecté ni par les primes, ni par les avancements ou promotions (effet de carrière).

153 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.
154 Mesures indiciaires et statutaires attribuées à certaines catégories.
155 Par exemple, mesures d'avancement de grade et d'échelon.

1.2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2020

1.2.1 Les calculateurs de rémunération des militaires

Au ministère des armées, depuis la solde de janvier 2021, le système d'information Source Solde remplace les calculateurs Louvois et GDS[156].

Source Solde a été mis en service en mai 2019 pour le personnel administré par le SIRH de la marine (Rhapsodie) et en avril 2020 pour les militaires gérés par le SIRH Concerto (armée de terre et services interarmées).
L'armée de l'air et de l'espace et le service de santé des armées ont été raccordés à Source Solde en janvier 2021. Au plan technique, la bascule en production s'est déroulée sans difficulté particulière.

Cette troisième et dernière vague de déploiement marque l'achèvement du projet dans son périmètre final. Désormais, l'intégralité des armées et services est soldée par ce calculateur.
Après cette dernière bascule, le logiciel Source Solde va continuer à s'adapter aux évolutions réglementaires au sein du périmètre ministériel, dont le principal chantier est la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), comme en interministériel (par exemple, forfait mobilités durables).

Depuis janvier 2021, le logiciel unique à vocation interarmées de la solde (Louvois) n'est plus utilisé que pour des calculs rétroactifs portant sur des périodes antérieures au 31 décembre 2020. Ces calculs vont perdurer pendant deux années après les derniers raccordements à Source Solde. Ainsi, en janvier 2023, les calculateurs Louvois et GDS seront définitivement arrêtés.

Depuis le 1er 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)[157] a été décalée d'une année[158], à compter du 1er janvier 2018 :
- les mesures dont l'entrée en vigueur était antérieure au 1er 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, ont été mises en œuvre entre 2019 et 2021.

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 réglementaires[159] en matière de rémunération relevées en 2020 par le Haut Comité concernent :

- dans le cadre de la crise sanitaire :
  - une prise en charge des frais de repas de certains personnels[160] ;

156 Système de solde de l'armée de l'air et de l'espace.
157 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.
158 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 1er 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.
159 Les principales évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2020 sont listées en annexe 4.
160 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.

  - une prime exceptionnelle en faveur des agents mobilisés pour faire face à l'épidémie de Covid-19, notamment des hôpitaux des armées[161] ;
  - une prime exceptionnelle en faveur des agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics[162] ;

- l'institution du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, par le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 (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) ;
- les conditions d'attribution de la NBI aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise, par le décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 ;
- la revalorisation de l'indemnité pour risques du bataillon de marins-pompiers de Marseille et de l'indemnité spéciale de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, par le décret n° 2020-1154 du 21 septembre 2020 ;
- la création de l'indemnité de mobilité géographique des militaires, instituée par le décret n° 2020-1654 du 22 décembre 2020. Cette indemnité remplace les complément et supplément forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires. Tous les militaires subissant une sujétion de mobilité géographique y sont éligibles, quelle que soit leur situation de famille. Son montant dépend uniquement du nombre de mobilités géographiques intervenues au cours de la carrière et du nombre de personnes composant le foyer fiscal du militaire (arrêtés du 22 décembre 2020) ;
- la rénovation du régime indemnitaire particulier des praticiens des armées, par le décret n° 2020-1709 du 24 décembre 2020 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004.

Au cours du 1er semestre 2021 :
- l'instauration d'un complément de traitement indiciaire aux agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'État, des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides […], par le décret n° 2021-166 du 16 février 2021 ;
- l'attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé, par le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 ;
- la prolongation de l'expérimentation, jusqu'au 31 décembre 2022, instituant un complément indemnitaire de fonctions pouvant être attribué aux volontaires dans les armées ayant la qualité d'agent de police judiciaire adjoint, par le décret n° 2021-452 du 15 avril 2021 ;
- la modification du taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police alloué aux élèves gendarmes pendant la période de formation initiale, par le décret n° 2021-592 du 12 mai 2021.

1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2020

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.

[161] 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.

[162] 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.

Les données en provenance du RAE[163], 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.***

- *Depuis l'édition 2019 :*
  - *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 1er juillet 2018 ;*
  - *intégration de l'IJAT à la rémunération des gendarmes depuis le 1er 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[164] 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.***

    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.***

- *Depuis l'édition 2020 :*
  - *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)[165] de l'impôt sur le revenu qui s'applique depuis le 1er janvier 2019.*

- *Dans l'édition 2021 :*
  - *le périmètre du RAE comprend les forces spéciales ;*
  - *les données de rémunération des militaires de la gendarmerie, issues d'Agorha Solde, ont été fiabilisées et intégrées au RAE. Afin de permettre les comparaisons, les données du RAE 2019 ont été révisées.*

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'Insee[166].
Le contrôle général des armées et l'inspection générale de l'Insee ont conduit une mission[167] qui a fait l'objet du rapport intitulé « Optimisation de la production statistique dans le domaine de la défense[168] » le 30 mars 2021.
Le ministère des armées a engagé une réflexion sur les recommandations formulées dans le rapport tout en poursuivant des travaux sur la politique ministérielle de la donnée.

---

163 Les données sont winsorisées à 0,1 %, c'est-à-dire que les valeurs inférieures au 1er millile sont remplacées par celle du 1er millile et, de la même façon, les valeurs supérieures au 999e millile sont remplacées par celle de ce millile. (Les milliles sont les valeurs qui partagent une distribution en mille parties égales).

164 Dans la RACM 2019, le champ du RAE (2018) était « hors forces spéciales », du fait de la 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.

165 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.

166 Lettre de l'autorité de la statistique publique n° 271/DG75-ASP/CG/D du 16 septembre 2020.

167 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.

168 Rapport de Danielle Bourlange, inspectrice générale de l'Insee, et de Patrick Dufour, contrôleur général des armées en mission extraordinaire, n° 20-119-DEP/ARM/CGA/FSI et n° 2021_22/DG75-B001.

1.3.1 Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions de l'année 2020 sont décrits dans le tableau suivant :

Tableau 73 – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2019 et 2020

		Évolutions 2019-2020	
		€ courants	€ constants
ESTIMATION RMPP brute(1)	Officiers	4,2 %	3,7 %
	Sous-officiers	4,7 %	4,2 %
	Militaires du rang	2,0 %	1,5 %
SMPT brut(1)	Officiers	0,9 %	0,4 %
	Sous-officiers	2,9 %	2,4 %
	Militaires du rang	0,2 %	- 0,3 %
ITB-GI-M(2) *(dans les armées)*	Officiers	1,73 %	
	Sous-officiers	0,97 %	
	Militaires du rang	0,61 %	
ITB-GI-Gend(2)	Officiers	1,75 %	
	Sous-officiers	1,45 %	

(1) Hors NBI.
(2) Évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI.

Tableau 73 (suite) – Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2019 et 2020

		Évolutions 2019-2020
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle[169]	0,00 %
	En glissement annuel[170]	0,00 %
Indice des prix à la consommation (y.c. tabac)	En moyenne annuelle[169]	0,5 %
	En glissement annuel[170]	0,0 %

RMPP et SMPT. Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019 révisé et 2020). Données winsorisées à 0,1 %. Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
ITB-GI-M. Sources : bulletin de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 176, mars 2021 ; DRH-MD (grilles indiciaires). Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air et de l'espace (hors forces spéciales, 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° 177, mars 2021 ; DGGN. Champ : militaires de la gendarmerie (hors élèves et volontaires).
Indice des prix à la consommation. Sources : Insee, Informations Rapides n° 009 et 011 du 15 janvier 2021.

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 possibilités d'interprétation du Haut Comité**.

En 2020, l'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP brute) des militaires des armées et de la gendarmerie est estimée à 3,6 % (2,7 % pour les militaires des armées

[169] 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 2020 et 2019).
[170] 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 2020 par rapport à décembre 2019).

et 5,2 % pour ceux de la gendarmerie), en euros constants, avec une contribution marquée de la composante complément et primes[171] (2,2 points) par rapport à la composante indiciaire (1,4 point).

L'évolution concerne toutes les catégories, dans les armées comme dans la gendarmerie. Elle reflète notamment les revalorisations indiciaires inhérentes aux mesures catégorielles du protocole PPCR, pour les officiers jusqu'au grade de commmandant, sous-officiers et militaires du rang.

La contribution indemnitaire est prédominante pour les sous-officiers (2,8 points) et plus particulièrement pour les sous-officiers de la gendarmerie (3,7 points contre 1,7 point dans les armées).

Tableau 74 – ESTIMATION de l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place, en euros constants 2020(1), dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, entre 2019 et 2020

	ESTIMATION de l'évolution de la RMPP brute(2)	dont contribution… *(en points de %)*	
		RMPP indiciaire	RMPP complément et primes(3)
Ensemble	**3,6 %**	**1,4**	**2,2**
Officiers	3,7 %	1,9	1,8
Sous-officiers	4,2 %	1,4	2,8
Militaires du rang	1,5 %	0,6	0,8

Source : RAE 2019 révisé et 2020, observatoire économique de la défense. Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
(1) Taux d'inflation en 2020 : 0,5 % (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).

1.3.3 Le salaire moyen par tête

En 2020, le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des trois armées et de la gendarmerie progresse globalement de 1,5 %, en euros constants. Au niveau catégoriel, si l'évolution est positive pour les officiers et les sous-officiers, respectivement de 0,4 % et de 2,4 %, le SMPT des militaires du rang recule de 0,3 %.
Le Haut Comité souligne que le SMPT est fortement impacté par les effets de structure, notamment les transformations des pyramides des âges et des grades.

Tableau 75 – Évolution du salaire moyen par tête dans les armées et la gendarmerie, en euros constants 2020(1), par catégorie, entre 2019 et 2020

	Évolution du SMPT brut(2)
Ensemble	**1,5 %**
Officiers	0,4 %
Sous-officiers	2,4 %
Militaires du rang	- 0,3 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019 révisé et 2020). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
(1) Taux d'inflation (y.c. tabac) en 2020 : 0,5 % (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 depuis 2017.
L'indice de traitement brut des militaires, calculé à structure de qualifications annuelle constante (hors avancements et promotions), évolue en moyenne sur l'année 2020 de + 0,91 % dans les armées et de + 1,47 % dans la gendarmerie.

[171] Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, les primes et indemnités (hors NBI).

Les évolutions constatées en moyenne annuelle de l'ITB-GI résultent intégralement des mesures de revalorisation indiciaire en lien avec le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).
Aucune modification de structure des grilles indiciaires n'est intervenue en 2020 (pas d'ajout, de suppression ou de fusion d'échelons).

Tableau 76 – Évolution en moyenne annuelle[172] de l'indice de traitement brut – grille indiciaire des militaires, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2019 et 2020

	Évolution de l'ITB-GI	
	2019	2020
Militaires des armées	**1,36 %**	**0,91 %**
Officiers	*0,81 %*	*1,73 %*
Sous-officiers	*1,66 %*	*0,97 %*
Militaires du rang	*1,24 %*	*0,61 %*
Militaires de la gendarmerie	**1,13 %**	**1,47 %**
Officiers	*0,83 %*	*1,75 %*
Sous-officiers	*1,16 %*	*1,45 %*

Sources : bulletins de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 176 et 177, mars 2021 DRH-MD (grilles indiciaires) ; DGGN.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air et de l'espace (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.

1.4 LA SOLDE DES MILITAIRES

1.4.1 Les éléments de la solde annuelle[173]

En 2020, la solde brute (hors NBI) moyenne progresse de 1,7 %, en euros courants et de 1,2 % en euros constants 2020. En moyenne, pour un militaire des armées et de la gendarmerie, elle s'élève à 3 261 € par mois (3 208 € en 2019).

Les cotisations ont augmenté de 2,5 % (en euros courants) en 2020 du fait notamment du passage du taux de cotisation pour pension militaire de retraite de 10,83 % (2019) à 11,10 % (2020)[174].

Déduction faite des cotisations, la solde nette (hors NBI) moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, progresse de 1,5 % en euros courants (1 % en euros constants) entre 2019 et 2020, avec une hausse de 0,4 % pour les officiers, de 2,4 % pour les sous-officiers et une baisse de 0,4 % pour les militaires du rang.
Son montant mensuel moyen est de 2 672 €[175] (2 633 € en 2019). Après le prélèvement à la source, il est de 2 604 €[176].

[172] L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.
[173] 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.
[174] 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.
[175] Montant de la solde nette (hors NBI) mensuelle moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 870 € pour les officiers, 2 655 € pour les sous-officiers et 1 895 € pour les militaires du rang.
[176] Montant de la solde nette (hors NBI) mensuelle moyenne des militaires des armées et de la gendarmerie, après le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 632 € pour les officiers, 2 593 € pour les sous-officiers 1 879 € pour les militaires du rang.

Tableau 77 – Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne[177] dans les armées et la gendarmerie, en ETPT[178], en 2020

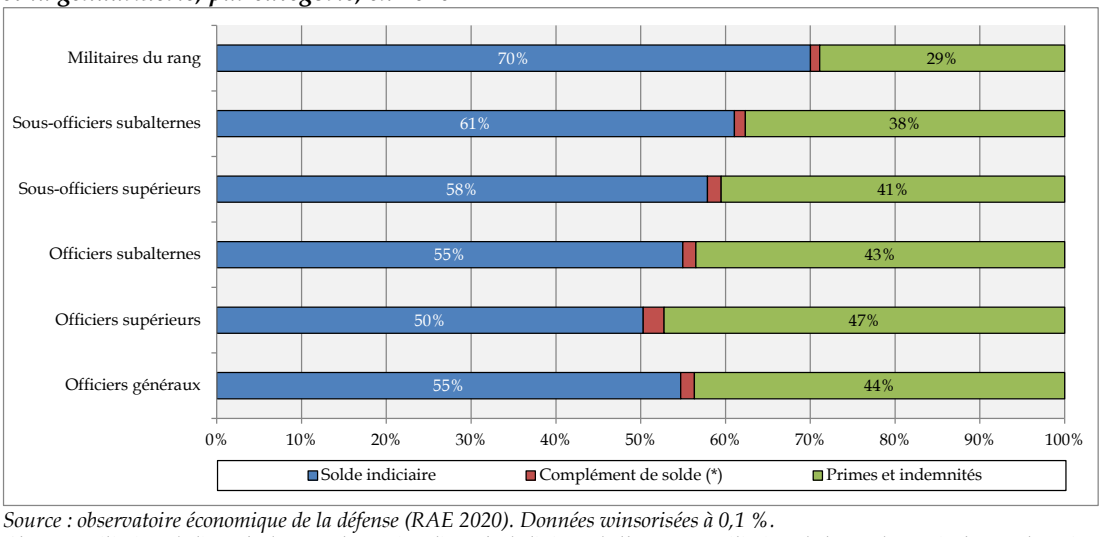
	Solde annuelle moyenne *(euros courants)*		Évolutions 2019-2020	
	2019	2020	€ courants	€ constants[(1)]
Solde brute *[hors NBI]* **dont :**	**38 493**	**39 132**	**1,7 %**	**1,2 %**
Solde indiciaire	*23 443*	*23 668*	*1,0 %*	*0,5 %*
Complément de solde[(2)]	*586*	*580*	*- 1,0 %*	*- 1,5 %*
Primes et indemnités	*14 464*	*14 885*	*2,9 %*	*2,4 %*
Cotisations	**6 893**	**7 066**	**2,5 %**	**2,0 %**
Prélèvement à la source (PAS)	**933**	**817**	**- 12,4 %**	**- 12,9 %**
Solde nette avant PAS *[hors NBI]*	**31 600**	**32 066**	**1,5 %**	**1,0 %**
Solde nette après PAS *[hors NBI]*	**30 667**	**31 249**	**1,9 %**	**1,4 %**

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019 révisé et 2020). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
(1) Taux d'inflation en 2020 : 0,5 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).
(2) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

1.4.2 Ventilation de la solde brute

L'histogramme suivant permet d'apprécier, pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie, l'importance de la part des primes et indemnités dans la solde brute (hors NBI) ; en moyenne elle représente, comme en 2019[179], 38 % de son montant. Elle oscille entre 47 % pour les officiers supérieurs et 29 % pour les militaires du rang.

Graphique 34 – Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne, en ETPT, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2020



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
(*) Indemnité de résidence et supplément familial de solde, hors NBI.

177 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.

178 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).

179 Calcul opéré sur la base du RAE 2019 révisé.

1.4.3 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 1er décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9e 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 1er quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2e quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3e 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 armées et de la gendarmerie a perçu, en 2020, une solde mensuelle nette de prélèvements (avant le PAS) inférieure à 2 382 €[180].
Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,7 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 49 033 €/an) ont perçu en 2020 une solde nette au moins 2,7 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 403 €/an)[181].
Dans le détail, ce rapport est de 2,9 dans les trois armées et de 1,8 dans la gendarmerie.

Les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) affichent une légère tendance à la hausse (+ 0,1 point) par rapport à 2019 pour toutes les catégories.

Tableau 78 – Distribution des soldes nettes(*) annuelles, dans les armées et la gendarmerie, selon la catégorie, en 2020

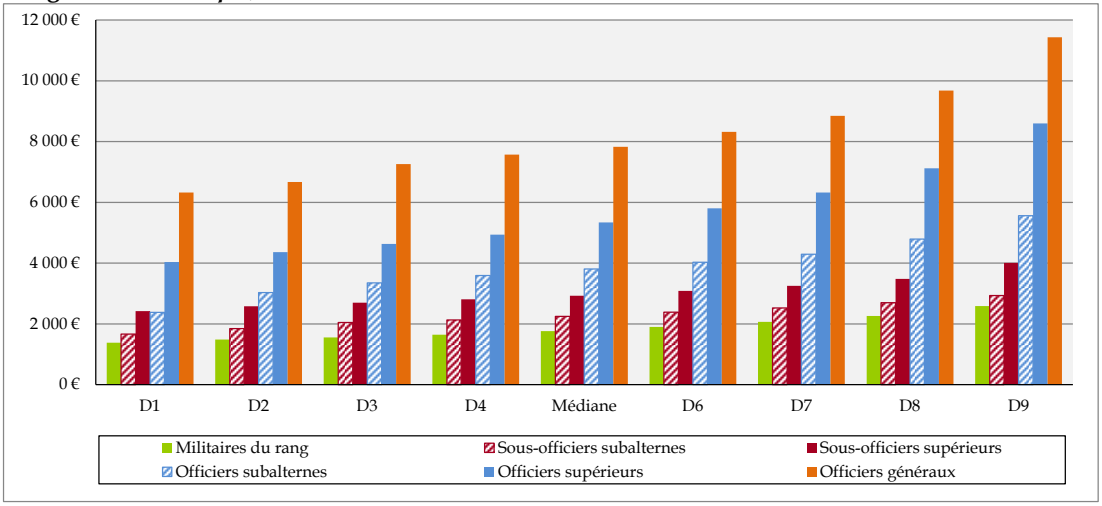
	Ensemble	Officiers *(y.c. off. généraux)*	Sous-officiers	Militaires du rang
1er décile (D1)	**18 403 €**	34 815 €	21 306 €	16 536 €
1er quartile	**22 103 €**	43 596 €	25 498 €	18 220 €
Médiane	**28 578 €**	52 772 €	30 494 €	21 115 €
3e quartile	**35 892 €**	67 549 €	35 365 €	25 883 €
9e décile (D9)	**49 033 €**	87 236 €	42 063 €	31 052 €
D9/D1	**2,7**	2,5	2,0	1,9
Rappel D9/D1 2019	***2,6***	*2,4*	*1,9*	*1,8*

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019 révisé et 2020). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
(*) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Exprimées en ETPT.
Lecture : en 2020, 25 % des militaires du rang ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 18 220 € (1er quartile), 10 % une solde nette annuelle supérieure à 31 052 € (9e décile). Le rapport de la solde des 10 % de militaires du rang qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,9.

Les distributions des soldes nettes (hors NBI et avant PAS) des militaires du rang et des sous-officiers subalternes demeurent assez proches sur l'ensemble du spectre.

180 Solde médiane. Son montant était de 2 334 € en 2019.
181 En 2019, les 10 % de militaires des armées et de la gendarmerie les mieux payés (au minimum 47 978 €/an) ont perçu une solde nette au moins 2,6 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 528 €/an).

Graphique 35 - Distribution des soldes nettes(*) mensuelles dans les armées et la gendarmerie, par catégorie hiérarchique, en 2020



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2020). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et de l'espace et militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.
(*) Hors NBI et avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Exprimées en ETPT.
Lecture : en 2020, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 848 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 695 €.
50 % (médiane) des sous-officiers subalternes ont gagné moins de 2 249 € par mois (2 088 € dans les armées et 2 368 € dans la gendarmerie).

1.4.4 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 46 points et 21 points par rapport à celui des hommes[182] en raison, notamment, de leur ancienneté moyenne de services inférieure à celle des hommes (6,3 ans pour les officiers et 5,1 ans pour les sous-officiers supérieurs). Par ailleurs, 61 % des officiers féminins sont des officiers subalternes contre 54 % 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 trois armées et au service de santé des armées, seuls 8,6 % des effectifs déployés en mission extérieure[183] en 2020 sont des femmes alors qu'elles représentent 16,1 % des effectifs[184].

Entre 2019 et 2020, l'écart de solde nette moyenne (hors NBI et avant PAS) entre les hommes et les femmes se réduit de 0,4 point, mais en moyenne, la solde des hommes demeure supérieure de 13,2 % à celle des femmes ; cet écart étant de 23,2 % chez les officiers (- 2,4 points/2019).

182 RAE 2020, ensemble du personnel militaire, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves.
183 Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et service de santé des armées. Militaires féminins en opérations extérieures, missions de courte durée (MCD), dans les forces en présence et embarqués (cf. tableau 20).
184 Cf. bilan social 2020 et rapport de situation comparée, page 18. Exprimé en ETPT.

Tableau 79 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements[1], en ETPT, selon le sexe, en 2020

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	**32 838 €**	60 416 €	32 557 €	23 097 €
Femmes	**29 012** €	49 057 €	28 644 €	20 826 €
Différentiel hommes / femmes[2]	**13,2 %**	23,2 %	13,7 %	10,9 %
Rappel 2019	***13,6 %***	*25,6 %*	*13,4 %*	*10,8 %*

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2019 révisé et 2020). Données winsorisées à 0,1 %.
Champ : ensemble du personnel militaire, hors DGA et CGA, hors volontaires et élèves.
(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 est en moyenne, pour l'année 2020, supérieure de 13,7 % à celle des sous-officiers féminins.

1.4.5 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° 2020-1298 du 23 octobre 2020, modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, proroge jusqu'en 2021 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2020, la période de référence est fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019.
L'arrêté du 23 octobre 2020 détermine, au titre de l'année 2020, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 3,77 %, valeur moyenne du point d'indice en 2015 : 55,5635 € et en 2019 = 56,2323 €).

1 810 militaires des trois armées et de la gendarmerie, soit 0,6 % de la population, ont bénéficié de la GIPA en 2020 (573 en 2019), pour un montant moyen de 129 €. Ils étaient plus de 7 000 en 2016 et plus de 33 000 en 2015. 36 % des bénéficiaires sont des officiers supérieurs et 53 % des sous-officiers subalternes.
Si l'augmentation du taux d'inflation (+ 2,85 % pour la GIPA 2019 contre + 3,77 % pour la GIPA 2020) est propice à l'accroissement du nombre de bénéficiaires, ce dernier reste modéré en 2020 en raison notamment des revalorisations du point d'indice de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017, de la mise en œuvre de mesures de revalorisations indiciaires sur la période de référence et des transferts primes/points du protocole PPCR (4 points d'indice majoré pour les militaires du rang, 6 points pour les sous-officiers et 9 points pour les officiers).

1.5 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES AGENTS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE

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 nominatives[185] (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 2020, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 0,73 % du fait des revalorisations de grilles indiciaires en lien avec le protocole PPCR.

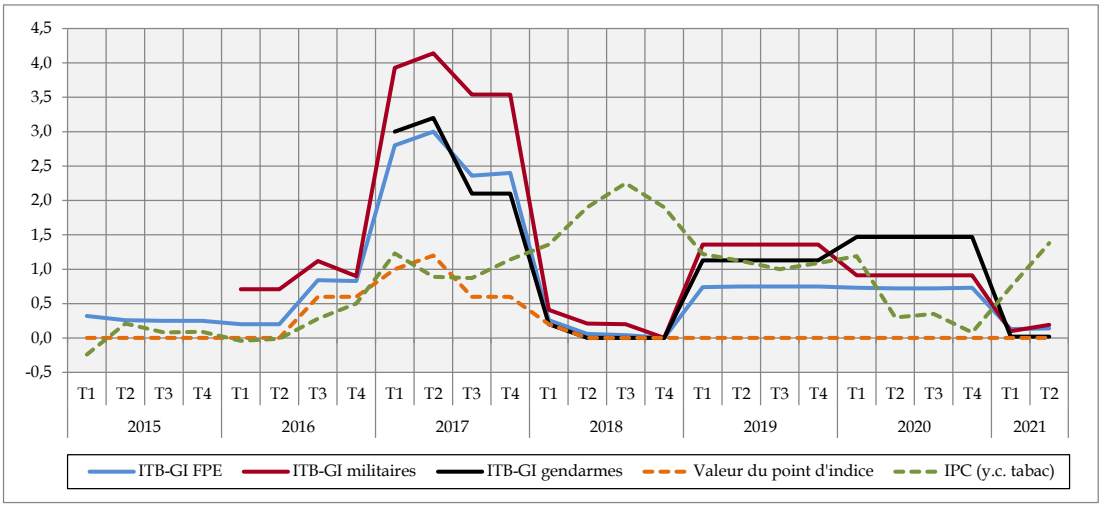
Tableau 80 – Évolution en moyenne annuelle[186] de l'ITB-GI dans la fonction publique de l'État, les armées et la gendarmerie en 2020

	Fonction publique civile de l'État	Militaires	
		des armées	de la gendarmerie
Ensemble	**0,73 %**	**0,91 %**	**1,47 %**
Cat. A / officiers	*0,93 %*	*1,73 %*	*1,75 %*
Cat. B / sous-officiers	*0,46 %*	*0,97 %*	*1,45 %*
Cat. C / militaires du rang	*0,13 %*	*0,61 %*	*-*

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 2021 ; militaires : bulletins de l'observatoire économique de la défense, Écodef n° 176 et 177, mars 2021 ; 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 et de l'espace (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.

[185] 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°, 2° et 3° de l'article R711-1 du code de la sécurité sociale.
[186] L'évolution en moyenne annuelle compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

Graphique 36 – Évolution trimestrielle en glissement annuel[187] 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 2020 et 2021 : Écodef n° 176 et 177 de mars 2021 ; n°183 et 184 de juin 2021, n°190 et 191 de septembre 2021 ; 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 et de l'espace (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 2019, la dispersion des traitements nets, mesurée par le rapport inter-déciles D9/D1 (cf. définition § 1.4.3) est plus étendue pour les militaires des armées et de la gendarmerie (2,59) que dans la fonction publique de l'État (2,42).

Entre 2016 et 2019, le ratio entre le traitement net des 10 % les mieux payés et celui des 10 % les moins bien rémunérés est globalement stable dans les trois versants de la fonction publique et pour les militaires (des trois armées et de la gendarmerie).

Tableau 81 – Évolution de la dispersion des traitements nets des militaires (1), dans les fonctions publiques et le secteur privé.

	2016	2017	2018	2019
Militaires	2,58	2,54 / 2,53(2)	2,60(2)	2,59
Fonction publique civile de l'État (FPE)	2,42	2,41	2,41	2,42
Fonction publique territoriale	2,01	2,01	2,00	2,01
Fonction publique hospitalière	2,18	2,17	2,20	2,18
Privé	3,01	2,87	2,95	2,91

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 2021, figure 6.3-2.
Champs : militaires : armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace 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. (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…).

187 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.

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, **il n'est pas possible de disposer de séries comparatives des rémunérations des militaires et de certains corps de fonctionnaires civils de l'État.**

1.6 REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE

Avertissement méthodologique

À partir de la présente édition, le champ intègre **les titulaires et les contractuels**.
Le terme « agent civil de catégorie X » regroupe les agents civils titulaires (fonctionnaires) de catégorie X et les agents civils contractuels en fonction sur un emploi de ladite catégorie.

La définition de la **personne de référence a évolué.**
Dans les précédentes revues annuelles, elle se conformait au concept mesuré par l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (*homme du couple*).
Dorénavant, elle désigne l'individu du couple qui a les **revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.**

Le Haut Comité porte une attention toute particulière à la dimension familiale de la condition militaire.

À la demande du Haut Comité, l'Insee suit les revenus individuels et le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle[188], en distinguant dans son étude les couples dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2014-2019 et sont exprimés en euros constants 2019.

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**.

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 retraites et pensions alimentaires, tels que déclarés à l'administration fiscale (nets des cotisations sociales, de la CSG déductible et de la 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.

[188] Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee (PCS 2003).

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 2014-2019, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 13,4 % à celui des agents civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 26,2 % à celui du conjoint d'agent de l'État.
Dans un couple dont la personne de référence est un militaire, le revenu individuel moyen du conjoint, pour les seuls conjoints qui ont un revenu, est inférieur de 22,9 % à celui du conjoint d'agent civil de l'État. 11,1 % des conjoints de militaire ont un revenu individuel nul contre 7,4 % des conjoints d'agent de l'État[189].

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 agent civil de l'État (– 17 % sur 2014-2019).

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 8,7 %, alors que celui du ménage dont la personne de référence est un agent civil de l'État est supérieur de 9,9 %.

Tableau 82 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages[190], en fonction du statut de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019

	2014-2019 *(euros constants 2019)*
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 620 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 980 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 430 €
Personne de référence : agent civil de l'État (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	35 340 €
Revenu individuel moyen du conjoint	20 310 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 420 €
Personne de référence : toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 110 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 120 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 770 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014-2019.
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 : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction[191].
(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

[189] Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 13,2 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2014-2019.
[190] Les revenus individuels et niveaux de vie des ménages sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants.
[191] Hors code PCS 2003 : 331a.

1.6.2 Comparaison avec les agents civils de la fonction publique de l'État

Si les revenus individuels moyens des personnes de référence de catégorie socioprofessionnelle équivalente sont globalement du même ordre de grandeur[192], les revenus individuels des conjoints de militaire sont nettement inférieurs à ceux des conjoints d'agent civil de la fonction publique de l'État.
Sur l'intervalle 2014-2019, l'écart de revenu individuel moyen est de 35,5 % entre les conjoints d'officier et d'agent civil de catégorie A, de 21,7 % entre les conjoints de sous-officier et d'agent de catégorie B et de 9,8 % entre les conjoints de militaire du rang et d'agent 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 agent civil de l'État : en particulier, 20,7 % des conjoints d'officier contre 6,1 % des conjoints d'agent civil de catégorie A[193].
Rapportée aux seuls conjoints avec revenus, la différence de revenu individuel moyen entre le conjoint de militaire et celui d'agent civil de l'État est à la défaveur du conjoint de militaire, quelle que soit la catégorie ; elle est de 22,1 % entre les conjoints d'officier et d'agent civil de catégorie A, de 19,7 % entre les conjoints de sous-officier et d'agent de catégorie B et de 8,5 % entre les conjoints de militaire du rang et d'agent de catégorie C.

Sur la période 2014-2019 et pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'officier s'élève à 20 400 €[194], celui des conjoints de sous-officier à 16 560 € et celui des conjoints de militaire du rang à 15 740 €[195].

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 civil de la fonction publique de l'État est en défaveur du ménage du militaire.
Le différentiel s'élève à 10,4 % entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un agent civil de catégorie A, à 15,1 % entre les ménages de sous-officier et d'agent de catégorie B et à 4,2 % entre les ménages de militaire du rang et d'agent de catégorie C.

[192] Pour les personnes de référence, l'écart de revenu individuel moyen est de 6,2 % entre les officiers et les agents civils de catégorie A, de - 13,1 % entre les sous-officiers et les agents civils de catégorie B et de - 2,6 % entre les militaires du rang et les agents civils de catégorie C.
[193] 9 % des conjoints de sous-officier contre 6,8 % des conjoints d'agent civil de catégorie B et 10,1 % des conjoints de militaire du rang contre 9,1 % des conjoints d'agent de catégorie C.
[194] En euros constants 2019.
[195] Pour les seuls conjoints qui ont un revenu, le revenu individuel annuel moyen des conjoints d'agent civil de l'État de catégorie A est de 26 180 €, celui des conjoints d'agent de catégorie B de 20 610 € et celui des conjoints d'agent de catégorie C de 17 210 € (en euros constants 2019).

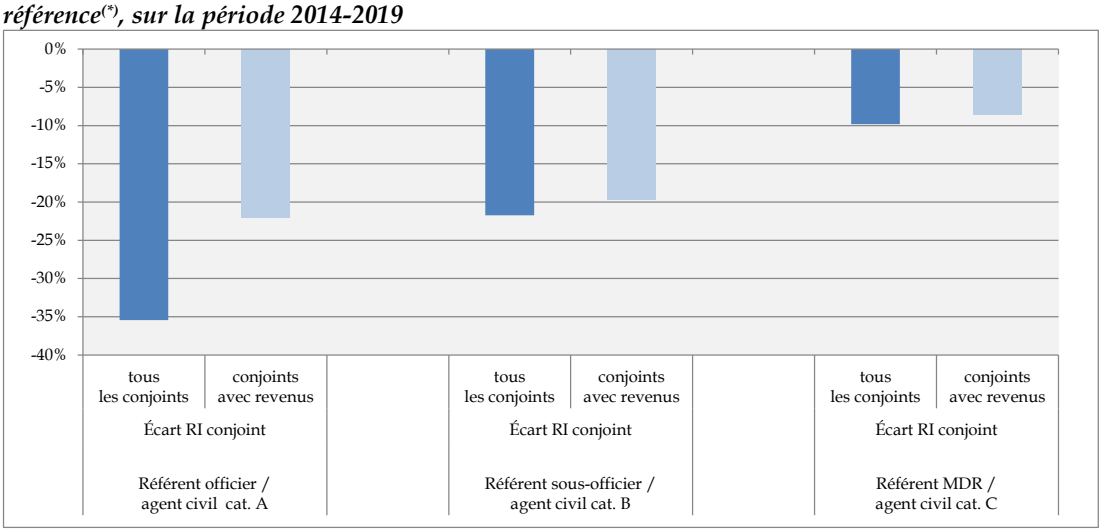
Tableau 83 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages[190], en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (agent civil de l'État) de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019

	2014-2019 *(euros constants 2019)*
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	46 530 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 800 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	31 600 €
Personne de référence : agent civil de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 820 €
Revenu individuel moyen du conjoint	24 480 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 250 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 140 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 040 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 340 €
Personne de référence : agent civil de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	32 380 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 220 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 480 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	25 280 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 060 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 950 €
Personne de référence : agent civil de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	25 950 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 590 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 920 €

Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014-2019.
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 : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction[191].

(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

Graphique 37 – Écart de revenu individuel annuel moyen[190] entre les conjoints, en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (agent civil de l'État) de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019



Source : enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2014-2019.
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 : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction[191].
RI : revenu individuel.
(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

Lecture : Sur la période 2014-2019, le revenu individuel moyen du conjoint dans un couple dont la personne de référence est un sous-officier est inférieur de 21,7 % à celui du conjoint dont le référent du couple est un agent civil de l'État de catégorie B. Rapporté aux seuls conjoints qui perçoivent des revenus, le revenu individuel moyen du conjoint de sous-officier est inférieur de 19,7 % à celui du conjoint d'agent 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 (- 30 % sur la période 2014-2019) et de personnel exerçant une profession intermédiaire (- 11,9 %). Le revenu individuel moyen du conjoint de militaire du rang est supérieur à celui du conjoint d'employé (+ 3,1 %) et du conjoint d'ouvrier (+ 19,6 %).

Sur la période 2014-2019, 20,7 % des conjoints d'officier n'ont aucun revenu contre 10,4 % des conjoints de cadre. Le différentiel de revenu individuel annuel moyen entre les seuls conjoints d'officier et de cadre qui ont un revenu est de 19,5 % (20 400 €[196] pour les conjoints d'officier et 25 330 € pour les conjoints de cadre)[197].
Inversement, 10,1 % des conjoints de militaire du rang n'ont aucun revenu contre 12,6 % des conjoints d'employé et 17 % des conjoints d'ouvrier. L'écart de revenu individuel moyen entre les seuls conjoints avec revenus est à l'avantage des conjoints de militaire du rang (15 740 € contre 15 630 € pour les conjoints d'employé et 14 190 € pour les conjoints d'ouvrier).

Sur la période 2014-2019, 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 (- 20,3 %) ou un personnel exerçant une profession intermédiaire (- 11,8 %).
À l'inverse, le ménage dont la personne de référence est un militaire du rang dispose d'un niveau de vie annuel moyen supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un employé (+ 1,2 %) ou un ouvrier (+ 9,6 %).

196 En euros constants 2019.
197 Parallèlement, 9 % des conjoints de sous-officier n'ont aucun revenu contre 8,2 % 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 11,2 % à la défaveur des conjoints de sous-officier (16 560 € contre 18 640 € pour les conjoints de personnel exerçant une profession intermédiaire).

Tableau 84 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages[190], en fonction de la catégorie hiérarchique (militaire) ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence(*), sur la période 2014-2019

	2014-2019 *(euros constants 2019)*
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	46 530 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 800 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	31 600 €
Personne de référence : cadre avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	56 100 €
Revenu individuel moyen du conjoint	22 570 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	39 670 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 140 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 040 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 340 €
Personne de référence : profession intermédiaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 590 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 080 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 470 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	25 280 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 060 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 950 €
Personne de référence : employé avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	24 070 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 640 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 690 €
Personne de référence : ouvrier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 360 €
Revenu individuel moyen du conjoint	11 760 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 020 €

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 : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Pour les cadres : hors personnels de direction.
(*) : la personne de référence désigne l'individu du couple qui a les revenus individuels les plus élevés, à défaut l'actif le plus âgé, puis la personne la plus âgée.

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).

Depuis l'édition 2020 :

- les types de droit à pension militaire intègrent la liquidation à l'âge légal (62 ans) qui concerne les militaires recrutés après le 1er 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 2e section âgés de plus de 67 ans[198].

De ce fait, **les données ne sont pas directement comparables entre elles**.

Dans le cadre de son 14e rapport thématique (2020), le Haut Comité a consacré ses travaux aux pensions miliaires de retraite[199], 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 CPCMR[200]).
La pension des militaires n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite (article L55 du CPCMR), soit actuellement 62 ans[201].
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[202]** » ;
- par suite d'infirmités : motif dit « **invalidité[203]** ».

198 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 1er 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. 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.

199 14e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite : finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme*, juin 2020.

200 Code des pensions civiles et militaires de retraite.

201 Article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

202 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, 17/06/21)*. 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.

203 Terminologie utilisée par le service des retraites de l'État.

2.1 LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2020

La crise sanitaire

Les dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020[204] ont notamment permis de proroger le lien au service de militaires au-delà de leur limite d'âge ou durée de service, dans les conditions suivantes :

article 45
- le maintien en service, pour une seconde période d'une année, des volontaires dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale, dont le maintien en service pour une période d'une année au-delà de la limite de durée de service arrive à échéance pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou dans les six mois à compter de son terme ;

article 47
- le maintien en service, pour une durée maximale d'un an, des militaires sous contrat, commissionnés ou de carrière dont la limite d'âge ou de durée de service intervient pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou dans les six mois à compter de son terme ;
- la réintégration des anciens militaires de carrière radiés des cadres dans les trois années qui précèdent cette déclaration de l'état d'urgence sanitaire ;

article 48
- l'interruption du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion des militaires nécessaires aux forces armées.

Conformément à l'ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021, les dispositions sont rétablies à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Pour leur application, les périodes mentionnées par ces dispositions sont celles comprises entre cette date et la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L3131-14 du code de la santé publique augmentée d'une durée de six mois.
Le délai de trois ans prévu à l'article 47 est apprécié par rapport au début de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020.

En 2020, 19 534 militaires des trois armées et 3 659 militaires de la gendarmerie ont quitté définitivement le service actif. Dans les armées, le volume a reculé de 6,0 % par rapport à 2019 (20 776 départs) et de 1,1 % par rapport à 2018 (19 758). Dans le même temps, il progresse dans la gendarmerie de 0,7 %/2019 (3 633 départs) et de 2,0 %/2018 (3 589).

En moyenne dans les armées et la gendarmerie, 49,1 % des militaires ayant quitté le service actif en 2020 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate ; 42,8 % des militaires des trois armées (43,3 % en 2019) et 82,8 % des militaires de la gendarmerie (82,2 % en 2019).

0,4 % des militaires qui ont quitté l'institution en 2020 percevront une pension militaire à l'âge de 52 ans, 15,1 % une pension militaire à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans) et 35,3 % n'ont pas acquis de droit à pension militaire de retraite.

Globalement en 2020, 59,7 % 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'intéressé[205] pendant la période probatoire, d'une durée minimale de six mois (hormis pour les sous-officiers de gendarmerie[206]).
Ce taux s'élève en moyenne à 69,4 % dans l'armée de terre, 53,4 % dans la marine et 25,8 % dans l'armée de l'air et de l'espace. Il est de 47,4 % dans la gendarmerie.

[204] Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne du 17 juin 2020.
[205] Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008, modifié, relatif aux militaires engagés (article 8). Article L4139-14 du code de la défense.
[206] 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).

Tableau 85 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2020, par force armée, selon le type de droit à pension militaire de retraite

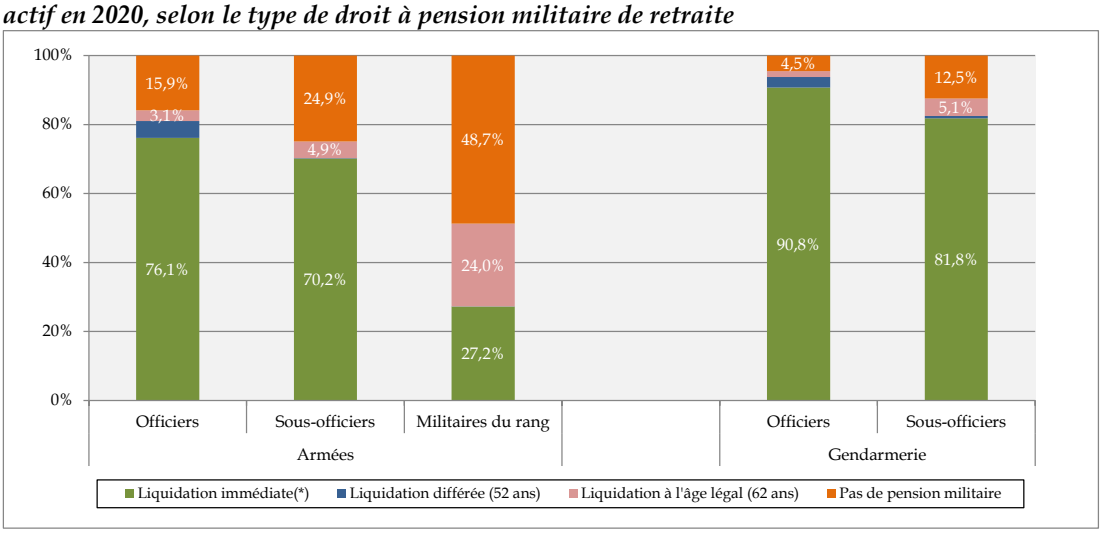
	Liquidation			Pas de pension	*… dont départs en période probatoire*	**Total**
	immédiate(*)	différée (52 ans)	à l'âge légal (62 ans)			
Armée de terre	5 250	36	2 838	5 321	*3 691*	**13 445**
Marine	1 466	11	279	1 313	*701*	**3 069**
Armée de l'air et de l'espace	1 648	18	224	1 130	*292*	**3 020**
Sous-total Armées	***8 364***	***65***	***3 341***	***7 764***	*4 684*	***19 534***
Gendarmerie	3 030	33	172	424	*201*	**3 659**
Total TAM-G	**11 394**	**98**	**3 513**	**8 188**	*4 885*	**23 193**

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 2020 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA).
(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2e section.
TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.

En moyenne, 76,1 % des officiers des armées, contre 90,8 % des officiers de la gendarmerie, ont quitté le service actif en 2020 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate. Chez les sous-officiers, ils sont 70,2 % dans les armées et 81,8 % dans la gendarmerie.

17,1 % des militaires des trois armées et 4,7 % des militaires de la gendarmerie qui sont partis en 2020 percevront une pension militaire à l'âge légal de la retraite, soit actuellement 62 ans.

Graphique 39 – Répartition, par catégorie, des militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2020, 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 2020 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA).
(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2e section.

79,0 % des militaires des trois armées qui sont partis sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite sont des militaires du rang (77,7 % en 2019), dont les 3/4 sont de l'armée de terre.
En moyenne en 2020, 30,1 % des départs d'officiers sans droit à pension sont consécutifs à des dénonciations de contrat durant la période probatoire, 36,4 % des départs de sous-officiers et 66,9 % des départs de militaires du rang. Dans l'armée de terre, ces taux sont de 45,9 % pour les officiers, 44,3 % pour les sous-officiers et 73,2 % pour les militaires du rang.

Parallèlement, 78,8 % des militaires de la gendarmerie ayant quitté l'institution sans droit à pension militaire de retraite sont des sous-officiers de gendarmerie. 46,7% d'entre eux sont partis durant la période probatoire.

Tableau 86 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2020, 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	453	28	12	74	*34*
	Sous-officiers	1 911	2	159	637	*282*
	Militaires du rang	2 886	6	2 667	4 610	*3 375*
Marine	Officiers	152	11	12	37	*7*
	Sous-officiers	1 190	0	4	374	*124*
	Militaires du rang	124	0	263	902	*570*
Air	Officiers	225	14	10	62	*11*
	Sous-officiers	1 005	3	121	446	*125*
	Militaires du rang	418	1	93	622	*156*
Armées	***Sous-total***	***8 364***	***65***	***3 341***	***7 764***	***4 684***
Gendarmerie	Officiers : OG	347	8	1	14	*10*
	OCTA	16	4	6	4	*1*
	Sous-officiers : SOG	2 511	18	143	334	*156*
	CSTAGN	156	3	22	72	*34*
	Sous-total	***3 030***	***33***	***172***	***424***	***201***
Total TAM-G		**11 394**	**98**	**3 513**	**8 188**	***4 885***

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 2020 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA). TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.
(*) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2e section.
Lecture : 4 610 militaires du rang de l'armée de terre ont quitté définitivement le service actif en 2020 sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite, dont 3 375 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 2020

Au 31 décembre 2020, le stock des pensions militaires de droit direct s'élève à 396 534 pensions[207] (317 991 pour les militaires des armées[208] et 78 543 pour les gendarmes).
11 950 nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct, aux motifs d'ancienneté et d'invalidité, sont entrées en paiement en 2020[209], 8 877 au bénéfice de militaires des armées et 3 073 de militaires de la gendarmerie.

Les pensions militaires au motif d'invalidité représentent 19,2 % des pensions entrées en paiement en 2020, à raison de 24,4 % des pensions pour les militaires des armées et de 4,5 % pour les militaires de la gendarmerie.
48,5 % des pensions attribuées aux militaires du rang des armées sont consécutives à une invalidité (1 632 pensions pour motif d'invalidité contre 1 735 pensions pour motif d'ancienneté).

Tableau 87 - Nombre de pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2020, par motif de départ et par catégorie

	Militaires des armées				Militaires de la gendarmerie			**Total**
Motif	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	***Sous-total***	Officiers	Sous-officiers	***Sous-total***	
Ancienneté	1 142	3 838	1 735	***6 715***	339	2 596	***2 935***	**9 650**
Invalidité	79	451	1 632	***2 162***	2	136	***138***	**2 300**
Total (tous motifs)	**1 221**	**4 289**	**3 367**	*8* 877	**341**	**2 732**	***3 073***	**11 950**

Source : DGFiP/Service des retraites de l'État.
Champ : pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2020, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2e section) en pension militaire de retraite.
Nota : l'expression « militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

207 Source : DGFIP/SRE/BFIS, Le stock des pensions militaires de droit direct, mise à jour 01/06/21.
208 Pour les données émanant du SRE, l'expression « militaires des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.
209 Source : DGFIP/SRE/BFIS, Les nouvelles pensions militaires de droit direct, mise à jour 14/06/21.

2.2.3 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté[178] »

2.2.3.1 Les conditions d'ouverture du droit à pension[210]

Pour les militaires recrutés avant le 1er 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 1er janvier 2014[211]

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).

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.

[210] 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 1er 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).

[211] Article 42 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

2.2.3.2 *Les nouveaux bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2020*

Toutes forces armées confondues, les pensions militaires liquidées pour ancienneté en 2020 ont atteint les montants bruts mensuels moyens de :

- 4 994 € pour les officiers généraux ;
- 3 081 € pour les officiers supérieurs ;
- 2 569 € pour les officiers subalternes ;
- 1 781 € pour les sous-officiers ;
- 1 040 € pour les militaires du rang.

À catégorie hiérarchique équivalente, la durée moyenne de services retenue pour les militaires des armées[183] est inférieure d'une vingtaine de trimestres à celle pour les militaires de la gendarmerie. Les pensions militaires de retraite brutes mensuelles moyennes (y compris les accessoires[212]) des sous-officiers, entrées en paiement en 2020 au motif d'ancienneté, s'élèvent à 1 509 € dans les forces armées (hors gendarmerie) et à 2 184 € dans la gendarmerie.

En moyenne, les militaires du rang des armées qui ont perçu une pension en 2020 pour motif d'ancienneté sont âgés de 42,35 ans (42,21 ans en 2019), et pour 21,3 années de services retenues disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de 1 040 €, sachant que 5,19 % (15,8 % en 2019) des pensions versées ont été portées au minimum garanti.

Tableau 88 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2020, par catégorie

	Militaires des armées(1)			Militaires de la gendarmerie	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	1 142	3 838	1 735	339	2 596
Âge moyen(2) *(en années)*	54,45	46,68	42,35	57,77	52,83
Durée moyenne de services retenue *(en trimestres)*	123,4 *(30,85 ans)*	104,4 *(26,10 ans)*	85,2 *(21,30 ans)*	146,6 *(36,65 ans)*	125,7 *(31,43 ans)*
Indice majoré moyen de liquidation *(hors pensions élevées au minimum garanti)*	827	485	424	900	620
Montant de la pension brute(3) mensuelle moyenne	3 035 €	1 509 €	1 040 €	3 442 €	2 184 €
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	4,53 %	5,19 %	0,58 %	

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 2020, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2e 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.

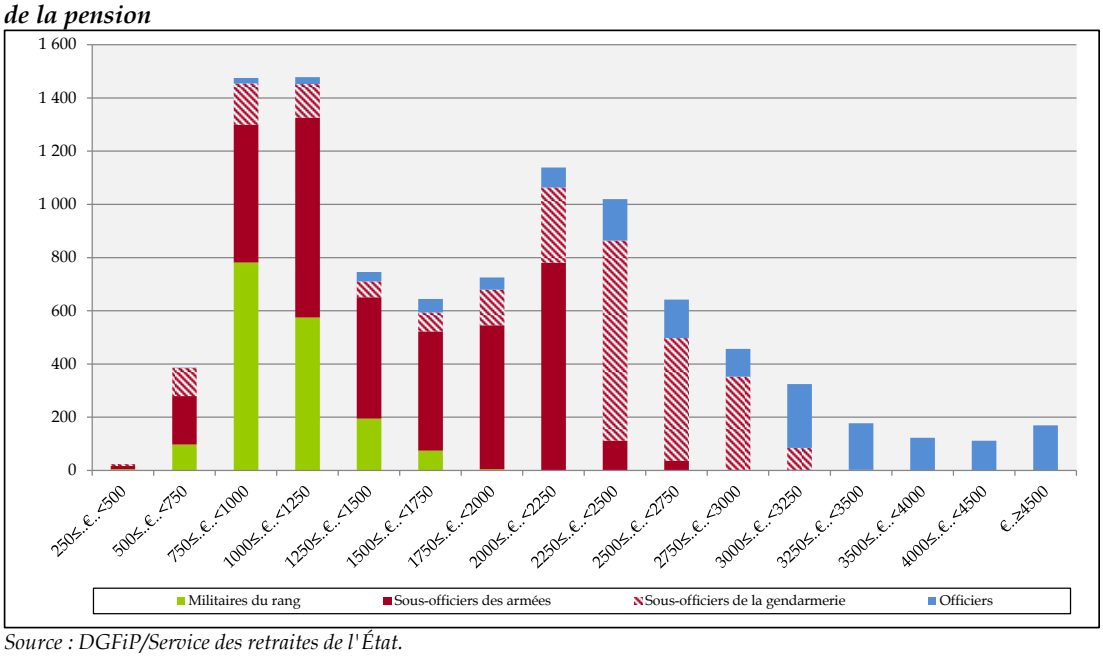
51 % (58 % en 2019) des militaires du rang, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2020, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 1 000 € et 44 % (37 % en 2019) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 €.

Parallèlement, 76 % 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 75 % des sous-officiers de la gendarmerie[213].

212 Notamment, la majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants.

213 31 % des sous-officiers (hors gendarmerie), pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2020, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 € et 31 % des sous-officiers de la gendarmerie un montant compris entre 2 500 et 3 000 €.

Graphique 40 – Nombre de pensions militaires de retraite de droit direct, pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2020, par catégorie hiérarchique et en fonction du montant brut[214] 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 2020, hors soldes de réserve, y compris les ex-SDR (soldes de réserve des officiers généraux basculées 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 CPMCMR) ;
- 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 2020 montre, d'une part, l'importance prise par les jeunes militaires du rang (71 % des militaires concernés, âgés en moyenne de moins de 27 ans) et, d'autre part, l'ampleur des pensions portées au minimum garanti (près de 94 % de celles attribuées à des militaires du rang).

Les sous-officiers des armées sont, quant à eux, âgés de moins de 34 ans et le montant de leur pension brute, dont près de 62 % ont été élevées au minimum garanti (70,6 % en 2019), est en moyenne de 650 € (568 € en 2019) par mois.

[214] Pension principale et accessoires.

Tableau 89 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2020, 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	79	451	1 632	2	136
Âge moyen(2) *(en années)*	37,58	33,80	26,65	44,68	
Durée moyenne de services retenue *(en trimestres)*	65,9 *(16,48 ans)*	50,2 *(12,55 ans)*	22,8 *(5,70 ans)*	91,2 *(22,80 ans)*	
Indice majoré moyen de liquidation *(hors pensions élevées au minimum garanti)*	656	440	405	584	
Montant de la pension brute(3) mensuelle moyenne	1 390 €	650 €	267 €	1 482 €	
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	61,86 %	93,81 %	15,94 %	

Source : DGFiP/Service des retraites de l'État.
Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'invalidité, entrées en paiement en 2020.
(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 1er janvier 2005 et concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), les militaires et les magistrats. Il s'agit d'un régime obligatoire par points.

Le décret n° 2004-569, modifié, du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique dispose aux articles 2 et 3 que *« l'assiette de cotisation est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile […], à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite*[215] *[…]. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée*[216] *».*
« Le taux global de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette. Il est réparti à parts égales entre l'employeur et le bénéficiaire ».
La participation de l'agent est donc plafonnée à 1 % du traitement (ou de la solde) indiciaire brut[217].

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 bénéficiaire[218].

215 Revenus autres que la solde mensuelle, des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).

216 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.

217 1 % = 5 % (part de cotisation de l'agent) x 20 % du traitement indiciaire brut (plafonnement de l'assiette de cotisation).

218 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).

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 :
- un capital si le nombre de points acquis est inférieur à 4 600 points ;
- un capital fractionné si le nombre de points est compris entre 4 600 et 5 124 points[219] ;
- une rente mensuelle si le nombre de points est supérieur ou égal à 5 125 points.

En cas de décès du titulaire des droits, une prestation de réversion peut être attribuée au conjoint ainsi qu'aux orphelins jusqu'à l'âge de 21 ans.

Tableau 90 - Simulations de montant de la retraite additionnelle pour des militaires entrés en service en 2020

	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	339	435	608	804
Cotisation maximale totale estimée (1) *(1 % employeur + 1 % bénéficiaire)*	6 481 €	12 231 €	13 676 €	28 935 €
Nombre de points cumulés(1)	5 205	9 822	10 983	23 237
Rente annuelle maximale(1) (2) *(nombre de points ≥ 5 125)*	242 €	457 €	511 €	1 082 €

Sources : DRH-MD/SPRH/fichiers de gestion issus de la BDRH ; https://www.rafp.fr/kit-de-communication-0 (fiches pratiques) ; traitement HCECM.
Champ : militaires sous PMEA du ministère des armées.
(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 2020. Au 1er janvier 2020, la valeur d'acquisition du point est de 1,2452 € et la valeur de service du point est de 0,04656 €. La valeur annuelle du traitement (indiciaire) afférent à l'indice 100 majoré est figée à 5 623,23 €.
(2) Pour une liquidation à l'âge de 62 ans (coefficient de majoration = 1).

Nota : les données ne sont pas comparables à celles publiées dans les éditions précédentes de la revue annuelle en raison d'un changement de méthodologie.

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 457 €.

[219] 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 1er 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 16e 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 *(source : https://www.rafp.fr)*.

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

1. HABILLEMENT

Pendant de nombreuses années la chaîne d'habillement a été confrontée à d'importantes difficultés.

En 2020, la situation des stocks d'habillement s'améliore nettement par rapport aux années précédentes alors que cette problématique est prise en compte par la ministre des armées au travers, notamment, de la rénovation[220] de l'établissement logistique du commissariat des armées (ÉLoCA) de Châtres, spécialisé dans la distribution des effets militaires.

Tableau 91 - Taux de rupture des stocks d'habillement dans les ÉLoCA – ruptures brutes sur les catalogues des armées (en %)

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc	**Total**
2020													
Terre	3,3	2,9	2,9	3	2,3	1,6	1,6	1,6	1,6	0,8	0,9	0,8	1,9
Marine	1,7	1,2	1,2	1,2	1,2	1	1	1	1	8	1	1	1,1
Air	2	1,6	1,6	1,6	1,6	1,3	1,3	1,3	1,3	0,8	0,9	0,7	1,3
Rappel 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 avril 2020, 3 % des articles d'habillement de l'armée de terre 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.

La diminution du nombre de ruptures de stocks est à mettre en perspective avec le graphique ci-dessous : les taux de satisfaction dans le domaine de l'habillement ont progressé en 2020. Ce domaine ne figure d'ailleurs plus dans le trio des domaines les moins satisfaisants.

Des préoccupations demeurent cependant affectant le niveau de satisfaction :

- le défaut d'approvisionnement de certains effets persiste : pull et chaussures de service courant, polos, chaussures de sécurité et tenues de sortie pour la marine nationale ; combinaisons et chaussures de vol, escarpins, tenue spécialiste « feu » pour l'armée de l'air et de l'espace ; chemises UBAS[221], treillis de combat (selon les tailles), galons et attributs régimentaires pour l'armée de terre ;
- les systèmes d'information font l'objet de critiques (absence de visualisation des stocks …) ;
- les délais de confection des tenues sont très problématiques : certains délais sont considérés comme anormalement longs (confection d'une tenue *terre de France* dans l'armée de terre ou d'une tenue bleue du SSA nécessite entre 6 à 8 mois, celle d'une tenue

[220] Établissement inauguré le 8 novembre 2019.
[221] Chemise tactique.

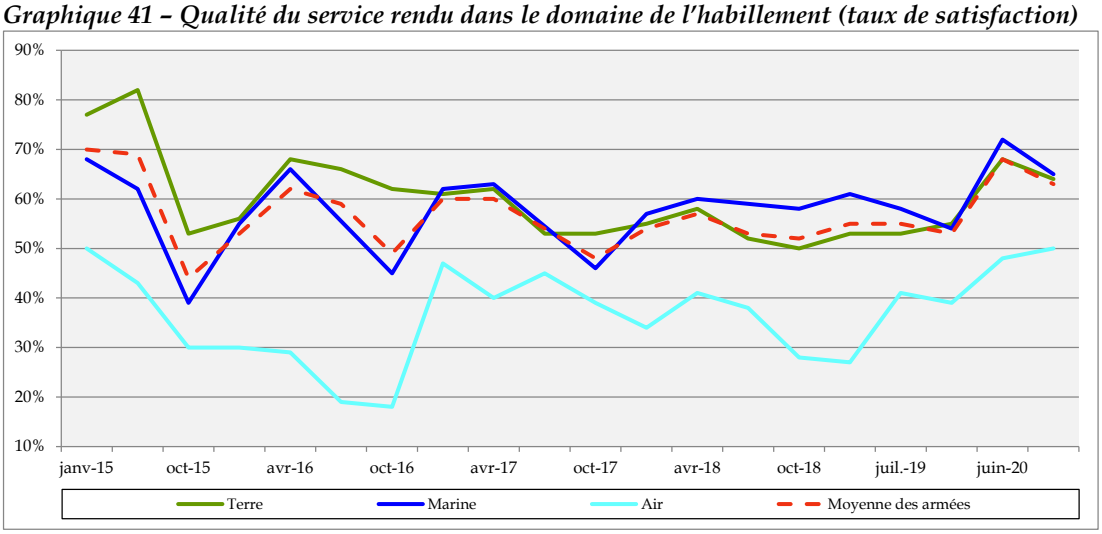
sur mesure de la marine nationale 4 mois). Les délais pour les retouches et le galonnage peuvent également être très longs.

Un retour à une situation plus favorable de la fonction habillement est attendu grâce à :

- l'analyse des consommations avec l'écosystème e-habillement qui permet de mieux évaluer la manœuvre logistique à conduire, et d'anticiper davantage la mise à disposition de la ressource disponible au niveau de la chaîne de traitement ;
- le déploiement d'e-habillement au sein de l'armée de l'air et de l'espace permettant un meilleur accès aux équipements ;
- la bascule prochaine de la marine nationale vers le nouveau portail devrait corriger les déficiences techniques de COMH@BI.

Enfin, l'amélioration du soutien se poursuit aussi à travers l'évolution des modalités d'accès aux prestations de confection des tenues. Les deux nouveaux marchés SPEC V2 (service de proximité) et MEP (marché d'effets personnalisés) visent notamment à réduire les délais de remise des effets confectionnés ou commandés.

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 et de l'espace 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 permettre la poursuite de l'amélioration du soutien des militaires, notamment dans le domaine de l'habillement.

La gendarmerie dispose de son propre outil de commande d'effets d'habillement, Vétigend.
Les taux de rupture de stock tendent à se réduire à moins de 1 % en moyenne en 2020 ; il s'agit d'une amélioration sensible dans le domaine de l'habillement.

Tableau 92 – Taux de rupture mensuel des stocks d'habillement sur le catalogue Vétigend (en %)

Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
2020											
2,0	1,4	0,7	0,7	0,8	0,7	0,8	0,4	0,3	0,4	1,0	0,8
Rappel 2019											
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 HCECM.

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 en région parisienne[222], 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 12e rapport, l'harmonisation des droits serait utile pour ne pas entretenir un sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi le personnel militaire.

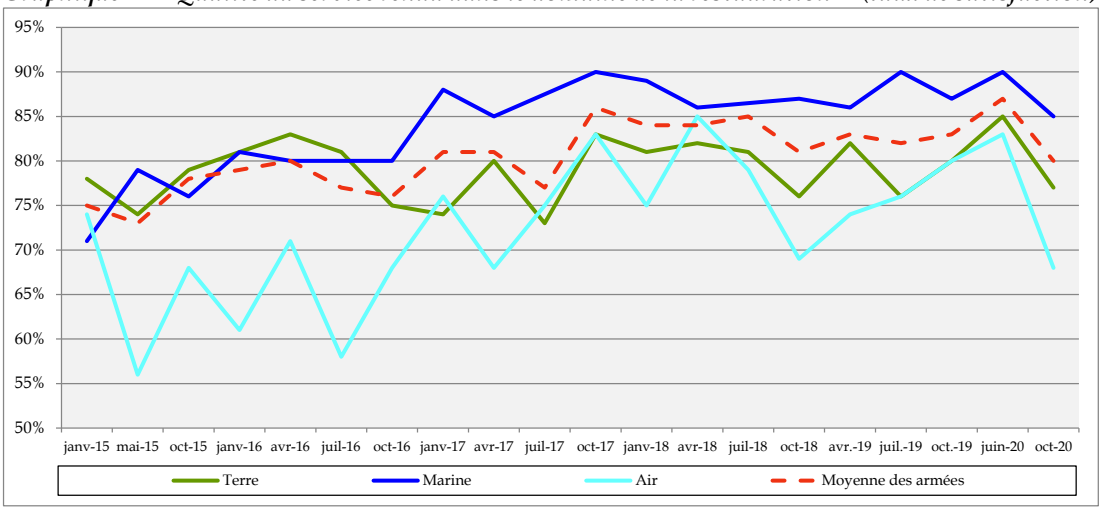
La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 à 2019 traduisait une relative amélioration. L'année 2020 se caractérise par une dégradation pour les trois armées.

L'impact des contraintes sanitaires a ainsi été très marqué par :

- Un choix des plats proposés qui n'est pas garanti sur toute la plage d'ouverture de la restauration et particulièrement en fin de service. De plus, l'offre a pu se trouver réduite en raison des contraintes sanitaires et la qualité des repas a été jugée fluctuante, notamment les soirs et les week-ends.
- Une organisation du service perturbée par la mise en place des gestes barrière. Il en résulte une attente parfois très importante dans les files d'accès aux restaurants, générée par la fermeture de chaînes de distribution et la limitation du nombre de places en salle.

Cette situation traduit parfois aussi le sous-dimensionnement du service restauration qui se trouve amplifié avec les mesures imposées par la crise sanitaire.

Graphique 42 – Qualité du service rendu dans le domaine de la restauration[223] (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.

[222] Ne bénéficient pas de la gratuité des repas :
- les caporaux-chefs, sous-officiers et officiers de l'armée de l'air rattachés à la formation administrative Air Paris ;
- les officiers de marine affectés à terre (hors bases aéronavales) ;
- les commissaires des armées (à l'exception de ceux affectés au sein d'unités des armées ou des services où la gratuité est ouverte), les officiers de la DGA et les membres du corps du contrôle, ainsi que les ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense.

[223] Avertissement : jusqu'à la QSR d'octobre 2015, le domaine restauration hébergement hôtellerie loisirs (R2HL) constituait un seul domaine. Après octobre 2015, il comprend 3 domaines distincts (restauration, hébergement–hôtellerie, loisirs).

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

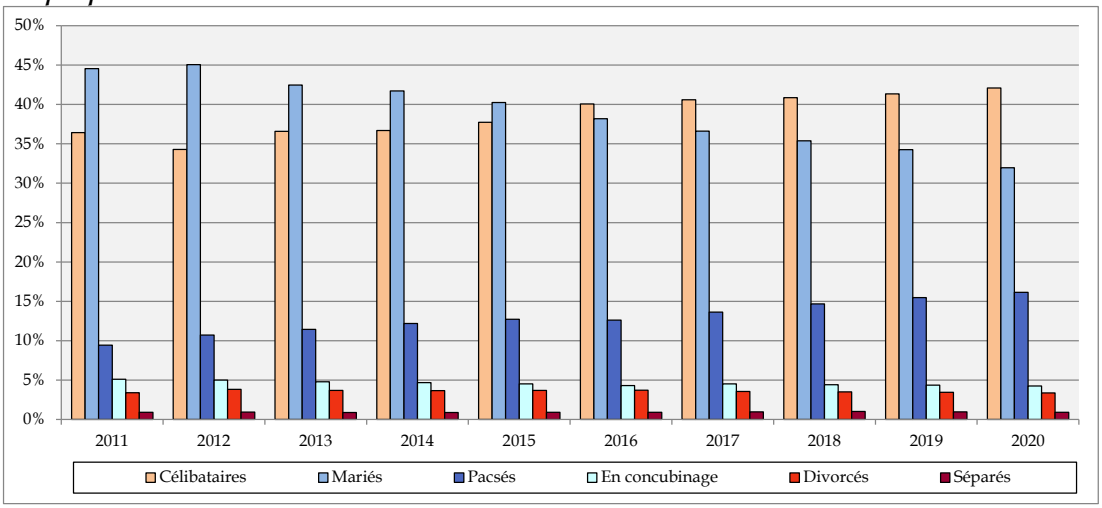
En 2020, au sein de la population militaire, on dénombre 42,6 % de célibataires, 32,3 % de mariés, 16,3 % de pacsés[224], 4,3 % de concubinages, 3,4 % de divorcés, 0,9 % de séparés et 0,16 % de veufs.

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, 53 % 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 74,3 % en 2020.

Dans son 11e rapport[225], le Haut Comité soulignait que le nombre de couple de militaires se renforce puisque 56 000 militaires des forces armées (soit environ 17,5 % des militaires) vivaient en couple avec un autre militaire en 2016.

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, SEO, 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 2020 (4,2 %).

En comparaison, au sein de la population française en 2018, 41,3 % des personnes de 15 ans et plus étaient célibataires, 42,5 % étaient mariés et 8,8 % étaient divorcés[226].

Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel comme le montre la partie haute du tableau 93 pour les seules armées de terre, marine et air. En 2020, la proportion de

224 Pacsé : militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.
225 HCECM, 11e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 35.
226 Insee, *Tableaux de l'économie française / 3.3 Mariages – Pacs - Divorces*, édition 2020, page 26 et suivantes.

divorcés ou séparés est stable dans les trois armées avec un taux de 1,8 % chez les militaires du rang et équipages, 4,9 % chez les officiers et 5,3 % chez les sous-officiers et officiers mariniers.
Dans la gendarmerie, la part d'officiers divorcés ou séparés reste élevée avec un taux de 7,9 % en 2020.

Tableau 93 – Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, au sein de la population militaire, par force armée et catégorie de personnel (en %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre, marine, air	**3,7**	**4,4**	**4,0**	**4,0**	**4,1**	**4,2**	**4,0**	**4,0**	**3,9**	**3,7**
Officiers	*4,3*	*4,6*	*4,5*	*4,6*	*4,6*	*4,8*	*4,7*	*4,9*	*4,9*	*4,9*
Sous-officiers et officiers mariniers	*4,9*	*5,8*	*5,5*	*5,5*	*5,8*	*5,9*	*5,7*	*5,5*	*5,5*	*5,3*
Militaires du rang et équipages	*2,2*	*2,6*	*2,2*	*2,1*	*2,2*	*2,1*	*1,9*	*2,0*	*2,0*	*1,8*
Terre	**4,2**	**4,5**	**3,9**	**3,8**	**3,9**	**3,9**	**3,7**	**3,8**	**3,7**	**3,5**
Officiers	*4,9*	*4,9*	*4,6*	*4,8*	*4,8*	*5,0*	*4,9*	*5,2*	*5,3*	*5,4*
Sous-officiers	*6,3*	*6,4*	*6,0*	*6,0*	*6,3*	*6,6*	*6,1*	*6,2*	*6,2*	*5,9*
Militaires du rang	*2,5*	*2,9*	*2,3*	*2,2*	*2,2*	*2,0*	*1,9*	*2,0*	*2,0*	*1,8*
Marine	**1,5**	**3,6**	**3,6**	**3,6**	**3,7**	**3,6**	**3,6**	**3,5**	**3,4**	**3,3**
Officiers	*1,3*	*3,1*	*3,2*	*3,3*	*3,2*	*3,2*	*3,1*	*3,2*	*3,0*	*2,8*
Officiers mariniers	*2,2*	*4,9*	*4,9*	*4,8*	*5,1*	*4,9*	*5,0*	*4,9*	*4,8*	*4,4*
Équipages	*0,2*	*0,3*	*0,4*	*0,3*	*0,3*	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,2*
Air	**4,5**	**4,8**	**4,7**	**4,8**	**5,0**	**5,3**	**5,1**	**4,8**	**4,8**	**4,7**
Officiers	*4,9*	*4,9*	*5,1*	*5,1*	*5,3*	*5,5*	*5,4*	*5,3*	*5,2*	*5,3*
Sous-officiers	*5,4*	*5,7*	*5,4*	*5,5*	*5,5*	*5,8*	*5,7*	*5,2*	*5,2*	*5,2*
Militaires du rang	*2,5*	*2,8*	*3,1*	*3,3*	*3,8*	*4,1*	*3,7*	*3,6*	*3,5*	*3,2*
Gendarmerie	**5,5**	**5,5**	**5,7**	**5,6**	**5,5**	**5,6**	**5,5**	**5,5**	**5,4**	**5,4**
Officiers	*5,8*	*6,2*	*6,7*	*7,1*	*7,1*	*7,5*	*8,0*	*7,6*	*7,6*	*7,9*
Sous-officiers	*6,5*	*6,3*	*6,5*	*6,5*	*6,3*	*6,3*	*6,2*	*6,2*	*6,0*	*6,0*
Volontaires	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires, TAM et gendarmerie au 31 décembre de l'année.

En 2020, le taux de divortialité au sein des armées de terre, marine et air est de 47 %. Cet indicateur montre que pour 100 mariages célébrés, 47 divorces sont prononcés. Il était de 36% en 2019. Pour la gendarmerie ce taux atteint plus de 62 % en 2020 contre 42,8 % en 2019.
Ces taux peuvent s'expliquer par la baisse de près de 23 % du nombre de mariages célébrés.

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.

En comparaison[227], au sein de la population française en 2016[228], le taux de divorcialité était de 55 %[229].

Tableau 94 – Taux de divortialité (en %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre, marine, air	32,0	32,5	38,4	35,9	35,0	36,0	47,0
Gendarmerie	45,1	45,6	45,6	46,4	38,2	42,8	62,6
Autres	25,6	27,3	34,5	35,7	34,1	29,7	30,8

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.
Champ : tous militaires au 31 décembre de l'année. Autres : DGA, SEO, SSA, SCA et SID depuis 2015.
Le taux de divortialité est le rapport, dans l'année, entre le nombre de divorces prononcés et le nombre de mariages contractés.
Commentaire : cet indicateur ne tient pas compte des couples endogames.

227 Insee, *Tableaux de l'économie française / 3.3 Mariages – Pacs - Divorces*, édition 2020, page 27.

228 Jusqu'en 2016, les divorces étaient des décisions de justice prononcées par un juge aux affaires familiales. À partir de 2017, suite à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, les procédures de divorces peuvent également être enregistrées par un notaire. Celles-ci ne figurant pas dans les statistiques de l'Insee, l'année 2016 est la dernière année de « référence ».

229 Soit 128 000 divorces prononcés pour 232 700 mariages célébrés.

Comme il l'évoquait en 2014[230], 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.

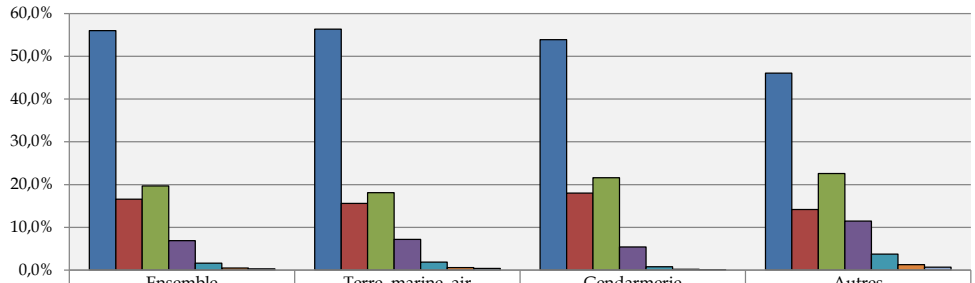
En plus de la deuxième édition du guide des droits financiers du militaire en cas de séparation édité par la DRH-MD[231], le Haut Comité relève avec intérêt les différentes mesures inscrites dans le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, et notamment celle destinée à faciliter le droit de visite et d'hébergement des enfants de militaires célibataires ayant un ou plusieurs enfants[232].

3.2 LES ENFANTS DE MILITAIRES

Dans son 12e rapport thématique[233], 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. 56 % des militaires des trois armées sont dans cette situation, 54 % des gendarmes.

Graphique ***44 – Répartition des militaires des forces armées et services en fonction du nombre d'enfants à charge en 2020***



	Ensemble	Terre, marine, air	Gendarmerie	Autres
Aucun enfant	56,0%	56,3%	53,9%	46,1%
1 enfant	16,6%	15,6%	18,0%	14,2%
2 enfants	19,7%	18,1%	21,6%	22,6%
3 enfants	6,9%	7,2%	5,4%	11,5%
4 enfants	1,7%	1,9%	0,8%	3,7%
5 enfants	0,5%	0,6%	0,2%	1,3%
6 enfants et plus	0,3%	0,4%	0,1%	0,7%

Sources : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.
Champs : enfants à charge fiscale des militaires. Autres : DGA, SCA, SEO, SID, SSA.

En 2020, les enfants de militaires, fiscalement à charge, constituent une population de l'ordre de 353 000 individus. Globalement, près de deux tiers des enfants de militaire ont moins de 11 ans et un sur cinq a moins de 3 ans.

230 HCECM, 8e rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.
231 DRH-MD, *Guide des droits financiers du militaire en cas de séparation*, 3e édition, novembre 2019.
232 Mesure 2.3 créant l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH).
233 HCECM, *12e rapport thématique, La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, p. 95 et suivantes.

Tableau 95 – Part d'enfants de militaires par tranche d'âges en 2020

Âge des enfants	Part d'enfants par tranche d'âges
0 à 3 ans	19,1 %
4 à 7 ans	21,1 %
8 à 11 ans	20,2 %
12 à 15 ans	16,9 %
16 à 18 ans	9,6 %
plus de 18 ans	13,1 %

Sources : SIRH d'armées, services et de la gendarmerie. Réponse à un questionnaire du Haut Comité.
Champs : enfants à charge des militaires. Autres : DGA, SCA, SEO, SID, SSA.

Trois ans après la mise en place du plan d'accompagnement des familles[234] l'offre de garde d'enfants s'est accrue avec :

- la mise en place d'un dispositif de garde d'urgence intégrant une prise en charge financière étendue en cas d'impératif imprévisible ;
- le reclassement par défense mobilité de 236 conjoints sur un emploi d'assistant maternel (dont 56 en 2020) entre le 1er janvier 2018 et 31 décembre 2020 ; 3 700 enfants sont gardés grâce à ce dispositif au 30 septembre 2020 ;
- l'extension du dispositif d'aide aux assistants maternels (ASMAT) exerçant au sein des maisons d'assistants maternels (MAM).

La fréquentation des crèches de la défense est en baisse en 2020 (- 4,5 %) après une période de stabilité observée entre 2017 et 2019. Le nombre d'enfants accueillis en crèches extérieures du ministère régresse également très légèrement (- 2,9 %).

Tableau 96 – Évolution du nombre d'enfants de militaires admis dans les crèches de l'IGeSA

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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	2 397
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	1 455

Sources : réponse à un questionnaire du Haut Comité.
Champs : enfants de militaires en activité

3.3 LOGEMENT FAMILIAL[235]

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 2e semestre 2020, le logement apparait 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 2020, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 43 158 logements (45 048 en 2019), dont 37 798 en métropole et 5 360 en outre-mer et à l'étranger.

Le volume de logements sociaux représente plus de la moitié (54,2 %) du parc total de logements du ministère en métropole et près de 73 % des logements sous convention de réservation.

[234] Plan Famille 2018-2022 – point d'étape – décembre 2020.
[235] L'hébergement en enceinte militaire des cadres célibataires et célibataires géographiques ainsi que des militaires du rang ne relève pas du logement familial.

Tableau 97 - Parc global de logements du ministère, par catégorie de logement, en métropole, en 2020

Domaniaux	Conventions de réservation		Pris à bail	**Total**
	logement social	logement non social		
8 963	20 487	7 689	659	**37 798**

Source : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.
Champ : métropole.

En 2020, 77,8 % (75,5 % en 2019) du parc total de logements du ministère en métropole est disponible à la location (parc utile[236]) ; 88,6 % des logements domaniaux, 73,9 % des logements conventionnés et 100 % des logements pris à bail.
La différence de 22 % 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 2020, le parc utile compte 34 774 logements (35 331 en 2019, 35 909 en 2018) ; 29 414 en métropole, 4 168 en outre-mer et 1 192 à l'étranger. 36,3 % du parc utile en métropole se situe en Île-de-France (10 664).

Tableau 98 – Répartition du parc utile[236] de logements au ministère des armées, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, en 2020

	Domaniaux	Conventions de réservation	Pris à bail	**Total**
Métropole	7 939	20 816	659	**29 414**
Outre-mer et étranger	2 759	//	2 601	**5 360**
Total	**10 698**	**20 816**	**3 260**	**34 774**

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 4e axe un volet important à l'amélioration du logement familial.

Mesure 4.1 : élargir le parc de logements dans les zones de densification ou de tension locative forte en métropole et dans les outre-mer.

4.1.1 Augmenter de 660 logements l'offre en métropole de 2018 à 2020 et renouveler les conventions arrivant à échéance.

4.1.2. Améliorer l'offre de logements à Mayotte et en Guyane, permettant de disposer de 50 % du parc en domanial dans ces zones.

Mesure 4.2 : améliorer l'état technique du parc de logement domanial.

Mesure 4.3 : ouvrir la colocation défense aux célibataires et célibataires géographiques.

3.3.1.2 L'attribution de logement

L'attribution d'un logement relevant du ministère des armées ne constitue pas un droit. L'éligibilité du personnel militaire[237] est régie par un certain nombre de critères, notamment la catégorie hiérarchique, l'ancienneté de services, la situation personnelle et les charges de famille.

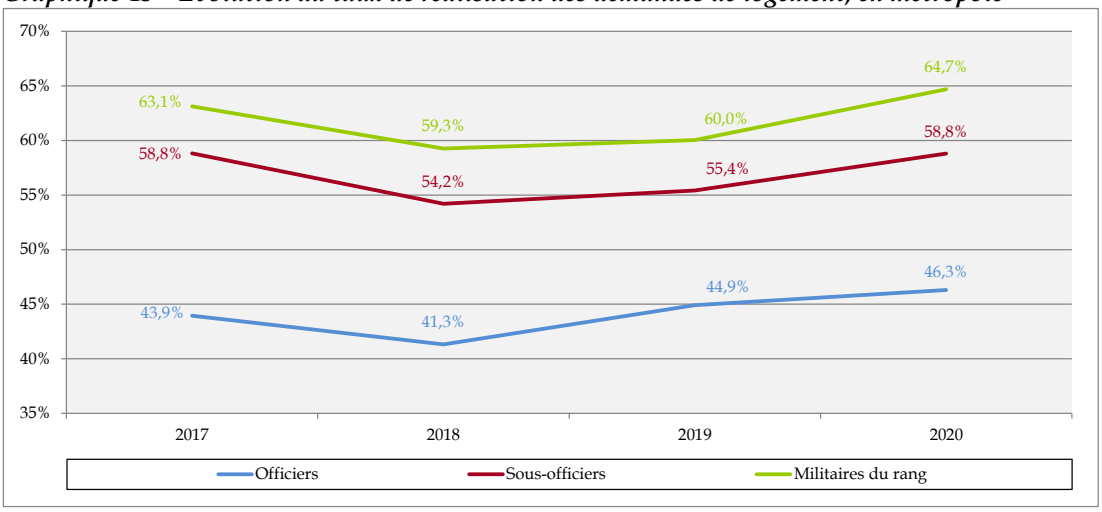
Le classement des demandes s'effectue en fonction de la situation familiale du candidat qui détermine le type de logement auquel il peut prétendre ainsi que du niveau de ressources qui conditionne la catégorie de logement (social ou non social).

[236] 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).

[237] 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.

En métropole, le taux de réalisation[238] des demandes de logement déposées par les militaires s'établit en 2020 à 56,6 % (53,5 % en 2019, 51,9 % en 2018). Il est de 46,3 % pour les officiers, 58,8 % pour les sous-officiers et de 64,7 % pour les militaires du rang.
Ce taux est de 70,8 % pour les militaires affectés en Île-de-France en 2020[239] contre 66,5 % en 2019.

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.

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)[240], qui sont l'un des fondements de l'organisation de la gendarmerie.

La concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) est une condition d'exercice de la disponibilité particulière exigée des officiers et sous-officiers de gendarmerie. Ils ont l'obligation légale et statutaire[241] 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 2020, le parc utile[242] de logements de la gendarmerie est constitué de 76 180 logements (75 930 au 31 décembre 2019), dont 73 176 en métropole et 3 004 en outre-mer. 40 % des logements sont domaniaux[243].

238 Rapport entre le nombre de logements attribués et le nombre de demandes déposées.
239 60,1 % pour les officiers, 80,6 % pour les sous-officiers et 85,4 % pour les militaires du rang.
240 « *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).
241 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).
242 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.
243 39,6 % en métropole et 46,9 % en outre-mer.

Tableau 99 - Répartition du parc utile[212] de logements de la gendarmerie, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, au 31 décembre 2020

	Métropole	Outre-mer	**Total**
Logements en caserne domaniale	28 992	1 408	30 400
Logements en caserne locative	33 670	505	34 175
Ensembles immobiliers locatifs hors caserne	1 594	69	1 663
Prises à bail individuelles hors caserne	8 920	1 022	9 942
Total	73 176	3 004	76 180

Source : DGGN, Geaude 2G AI.
Nota : les casernes mixtes (locatives et domaniales) sont comptabilisées avec les casernes locatives.

En 2015, face à la dégradation du parc immobilier domanial de la gendarmerie, le Gouvernement a mis en œuvre un plan d'urgence pour les années 2015-2020, doté d'une enveloppe annuelle de 70 millions d'euros pour les années 2015 à 2017. Afin de prolonger cet effort, le Gouvernement a mis en place une nouvelle programmation immobilière sur 3 ans[244] (2018-2020). Plus de 100 millions d'euros par an 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 casernes.

Un plan de réalisation d'opérations d'entretiens et de petits travaux, nommé « Poignées de porte », a été engagé dès le mois d'août 2020 à l'initiative du ministre de l'intérieur. Ces opérations, destinées à améliorer les conditions de travail des gendarmes et de vie des familles, ont été financées pour un montant de 15 millions d'euros.

3.4 HÉBERGEMENT

3.4.1 L'hébergement au ministère des armées

Définitions

L'hébergement[245] (*stricto sensu*) est réservé prioritairement aux cadres d'active, célibataires ou célibataires géographiques, officier, sous-officier (ou officier marinier) ou personnel civil des armées, directions et services du ministère de la défense. Le service du commissariat des armées est le principal opérateur de la fonction hébergement des cadres.

L'hébergement en caserne[246] (ou casernement) est réservé aux militaires du rang, dans des infrastructures de « milieu » répondant aux besoins et spécificités propres à chaque armée ou service. Il est sous la responsabilité du commandant de formation.

Dans le cadre de la politique interarmées[247], l'octroi d'un hébergement constitue :
- une obligation pour les militaires du rang et les volontaires[248] ;
- 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

244 Programmation immobilière pour la police nationale et la gendarmerie nationale 2018-2020, ministère de l'intérieur, 24 janvier 2018.
245 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.
246 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…).
247 Lettre n° D16-006111/DEF/EMA/PERF/PILSTRAT/NP du 09 juin 2016 relative à la politique interarmées du soutien – hébergement et hôtellerie.
248 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 ».

occupants sont donc exonérés de la taxe d'habitation, des taxes d'enlèvement des ordures ménagères et, au besoin, de la contribution à l'audiovisuel public.
Cette mise à disposition est réalisée à titre gratuit. Elle donne éventuellement lieu au paiement de prestations accessoires[249] par les occupants, hormis s'ils sont militaire du rang ou volontaire[250].

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 2020 de 44 662 places d'hébergement dont 31 543 pour les cadres et 13 119 pour les militaires du rang.

Tableau 100 - Capacités d'hébergement[217] au ministère des armées, au 31 décembre 2020

	Métropole (hors Île-de-France)	Île-de-France(*)	Outre-mer et étranger	**Total**
Hébergement des cadres	25 459	4 746	1 338	**31 543**
Hébergement des MDR géré par le SCA/GSBdD	12 050	1 007	62	**13 119**
Total	37 509	5 753	1 400	**44 662**

Sources : SCA/cartographie 2H 2020 et rapport d'activité 2020 du bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France (BIHRIF).
Champ : bâtiments actifs[251] et capacités d'hébergement à la disposition du BIHRIF[252] au 31 décembre 2020, 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.
(*) La zone Île-de-France correspond au périmètre du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) d'Île-de-France, créé le 1er septembre 2020[253], qui comprend 7 pôles : Paris École militaire, Saint-Germain-en-Laye, Versailles, Vincennes, Villacoublay, Montlhéry et Arcueil-Vanves-Paris.
Concernant l'hébergement des cadres : nouvelles capacités en 2020 sur les sites de Versailles Satory (150 places) et du Val-de-Grâce (15 places). 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 places[254] l'offre d'hébergement en Île-de-France. […].*
La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense[255] 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 est prévu 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) destiné à améliorer la qualité du parc et à augmenter l'offre d'hébergement au profit des cadres d'active, en particulier dans les zones tendues. D'ici à la fin de l'année 2025, 18 000 places d'hébergement existantes seront rénovées et 7 600 nouvelles places seront construites[256].

249 Nettoyage des locaux, lavage des draps…

250 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).

251 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…

252 Le volume de lits à la disposition du BIHRIF (4 746 lits) est inférieur à la capacité existante (5 688 lits) en raison de chambres réservées pour les astreintes ou les services particuliers et de chambres indisponibles pour réfection ou problème technique.

253 Décision n° 1645/ARM/DCSCA/DIR relative à la création du groupement de soutien de la base de défense d'Île-de-France du 25 juin 2020.

254 Perte de 190 places au cercle de Croÿ (nouvelle dévolution en espace de bureaux) et livraison de 600 places.

255 Rapport annexé, *3.1.2.2. Reconnaître les contraintes et les sujétions.*

256 Projets annuels de performance, annexe au projet de loi de finances 2021, programme 212 soutien de la politique de la défense.

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'hébergement[257].

L'occupation des locaux est gratuite. Toutefois, l'occupant d'un local d'hébergement doit s'acquitter des prestations accessoires (charges et consommations individuelles : eau chaude, éclairage, chauffage…).

Les gendarmes adjoints volontaires (GAV) ou aspirants de gendarmerie issus du volontariat sont hébergés en célibataire par l'État. Ils ne sont pas éligibles à la concession de logement.
La gratuité d'occupation des locaux s'étend aux prestations accessoires (charges et consommations individuelles), qui incombent aux formations[258].

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 2020, la gendarmerie dispose au total de 18 382 places d'hébergement (17 875 en 2019).

Tableau 101 – Capacités d'hébergement dans la gendarmerie, au 31 décembre 2020

	Métropole	Outre-mer	**Total**
Nombre de places d'hébergement	17 359	1 023	**18 382**

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 nationale 2018-2020.

Afin de faire face à l'épidémie de la Covid-19 et de redresser durablement l'économie française, le Gouvernement a annoncé, le 3 septembre 2020, la mise en place d'un plan de relance économique de la France 2020-2022[259], « France Relance », de 100 milliards d'euros comprenant 3 priorités : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.
Le pilier « écologie » comporte un volet « rénovation énergétique des bâtiments publics de l'État », pour lequel les ministères des armées et de l'intérieur ont présenté des projets dans le cadre de l'appel à projets conduit par la direction de l'immobilier de l'État[260].

Par exemple, des projets permettront la rénovation énergétique de bâtiments d'hébergement destinés aux jeunes engagés dans les armées et de bâtiments familles dans la gendarmerie.

[257] 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.
[258] 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.
[259] Source : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/dossier-presse-plan-relance.pdf.
[260] Source : https://immobilier-etat.gouv.fr/les-grands-dossiers/france-relance-projets-renovation-energetique-batiments-publics/liste-projets-retenus.

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 connait 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.

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 avait 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 constatait une légère inflexion à la baisse de l'ordre de 1 % avec un montant de 145,8 M€.

Avec un budget à 137,2 M€ en 2020, l'année 2020 a été marquée par le transfert des crédits allocation pour l'amélioration des conditions de vie en enceinte militaire (AACV)[261] hors gendarmerie vers le programme 178 et par un repli de 7,6 M€ de délivrances des prêts en raison des taux d'intérêts du secteur bancaire particulièrement attractifs.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2020, d'environ 380 € par agent. En 2017, 2018 et 2019, ce montant s'élevait respectivement à 363 €, 405 € et à 402 €.

Tableau 102 - Évolution du budget consacré à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales des agents (en M€)

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
154,0	152,6	141,6	136,1	136,3	127,5	131,4	147,0	145,8	137,2

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).
Champ : budget de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, les crédits d'investissement et les crédits de fonctionnement, hors rémunérations et charges sociales des agents.

Ces 137,2 M€ comprennent notamment, hors investissements et dépenses de personnel, le budget prévisionnel alloué aux prestations sociales qui s'élève pour l'année 2020 à 110,4 M€ (111,7 M€ en 2019), ainsi répartis : 26,7 M€ pour les actions sociales (dont la protection sociale complémentaire), 23 M€ pour les vacances et loisirs, 26,4 M€ pour la garde d'enfants, 7 M€ pour le soutien social, 5,2 M€ pour les aides individuelles, 4,7 M€ pour le soutien aux structures, 3,7 M€ pour la mobilité et le logement et 1,7 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 2020 est marquée[262], à l'instar des deux précédentes années, par la consolidation du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, avec notamment :

[261] L'allocation pour l'amélioration des conditions de vie en enceinte militaire (AACV) vise à contribuer à l'amélioration des conditions d'hébergement et de vie en enceinte militaire, ainsi qu'au développement des activités socio-culturelles et de loisirs. Elle concerne les militaires de la gendarmerie nationale ainsi que les agents civils du ministère des armées détachés au sein de la gendarmerie nationale, en activité, bénéficiaires de l'action sociale des armées.

[262] Source : plan Famille trois ans après, point d'étape - décembre 2020.

- la prise en charge des surcoûts de garde d'enfant pour le personnel soignant et projeté pendant la crise sanitaire ;
- la distribution de 140 000 cartes familles SNCF ;
- la livraison de 15 200 boîtes multi-activités aux enfants de militaires déployés ;
- la prise en charge de gardes d'enfant en urgence ;
- la commande de 612 logements neufs en métropole.

4.2.1 Soutien à la vie professionnelle

Le soutien à la vie professionnelle comprend :
- l'accompagnement des transitions professionnelles (prêts d'accession à la propriété ou pour financement de travaux, aide à la reconnaissance d'une nouvelle garnison, …) ;
- 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 2020, 2 036 militaires (3 229 en 2019 et 3 616 en 2018) ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 43 % sont de l'armée de terre, 14 % de l'armée de l'air, 14 % de la marine, 23 % de la gendarmerie et 6 % des directions et services.

Le recul du nombre de bénéficiaires (- 37 %, soit - 1 193 dossiers) et la baisse du montant des prestations versées (- 30 %) s'expliquent principalement par le prêt habitat[263] (acquisition et travaux) qui enregistre une baisse de 30,2 % du nombre de dossiers présentés (1 199 en 2020 contre 1 720 en 2019).

Tableau 103 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2020 (en K€)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre	7 379,3	10 227,4	11 108,0	12 352,6	11 279,2	6 216,6
Marine	1 964,7	3 163,6	3 183,9	3 692,5	2 589,7	1 631,8
Air	3 470,5	3 640,6	2 645,0	3 437,3	3 153,9	2 472,0
Gendarmerie	4 018,2	4 281,1	3 435,3	3 975,6	3 030,7	2 341,0
Autres(*)	90,7	220,4	615,6	520,2	653,9	593,2
Total	**16 923,4**	**21 533,2**	**20 987,8**	**23 978,2**	**20 707,5**	**13 254,7**

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 ;
- 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.

Le montant des prestations versées dans le domaine du « soutien à la vie personnelle et familiale » est en baisse de 3,5 M€, soit - 24 %. Cela s'explique principalement par une diminution des montants accordés au titre des prestations secours et PSAD.

[263] Il se compose du prêt d'accession à la propriété (d'un montant maximum de 30 000 euros) et du prêt de financement de travaux (d'un montant maximum de 13 000 euros lors de travaux réalisés par un professionnel et 5 000 euros lors de travaux réalisés à titre personnel).

Tableau 104 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité de 2015 à 2020 (en K€)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre	4 677,0	4 652,7	5 888,0	8 281,5	7 369,6	5 402,1
Marine	1 458,6	1 355,6	1 764,2	2 081,0	2 395,8	1 530,5
Air	1 487,8	1 466,9	1 439,8	2 256,1	1 934,1	1 410,9
Gendarmerie	1 188,2	1 803,8	1 547,3	2 468,6	2 109,8	1 922,6
Autres(*)	179,1	331,0	559,1	798,6	691,2	715,9
Total	**8 990,7**	**9 610,0**	**11 198,4**	**15 885,8**	**14 500,5**	**10 982,2**

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes Meryon, SIAS et IGeSA).
Champ : militaires en activité des forces armées et services.
(*) EMA, SSA, DGA, autres services.

La PSAD a succédé, courant 2015, au chèque emploi service universel (CESU) défense[264].
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 2019 et 2020, le nombre de PSAD accordées a baissé de 7 566 à 4 916 attributions, soit un recul de 35 % sur la période.

Le nombre de PSAD accordé diminue de 35 %. Ce recul n'est sans doute pas étranger à la crise sanitaire (ouverture du droit associé à l'absence du ressortissant).

Tableau 105 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2014

	CESU défense		PSAD					
	2014 (2e semestre)	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Terre	1 642	2 308	1 319	1 914	4 772	5 735	4 106	2 679
Marine	566	1 157	591	743	867	1 460	1 466	949
Air	529	673	562	934	1 312	1 642	1 052	619
Gendarmerie	225	304	185	283	662	780	643	503
Autres(*)	77	85	106	133	234	527	29	166
Total	**3 040**	**4 527**	**2 763**	**4 007**	**7 847**	**10 144**	**7 566**	**4 916**

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 2020, 23 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 2020 est marquée par une diminution de 33 % du nombre de personnes accueillies. Le contexte sanitaire a eu un impact significatif sur la fréquentation des établissements de vacances.

Tableau 106 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Montant total (en M€)	22,5	23,1	22,0	21,8	20,2	19,9	20,4	22,5	20,4	23,0
Nombre de personnes accueillies	84 108	82 350	88 106	81 578	81 625	81 383	81 541	72 598	68 989	46 495

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).
Champ : personnel civil et militaire bénéficiaire et enfants des ressortissants.

[264] HCECM, 10e 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.

4.2.4 Endettement et surendettement

Le Haut Comité ne dispose pas des taux d'endettement et de surendettement[265] 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 2020, le nombre d'interventions liées à l'endettement baisse considérablement par rapport aux années précédentes (- 23,6 %).
Les montants accordés dans le cadre de l'endettement diminuent ainsi de près de 31 % entre 2019 et 2020.

Tableau 107 – 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 2011 à 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de prestations	1 790	1 891	1 685	1 714	1 620	1 625	1 581	1 569	1 561	1 194
Montants accordés	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	1 157,3

Source : DRH-MD/Action sociale (système Meryon, secours et prêts sociaux).
Champ : militaires des forces armées.
Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

Entre 2019 et 2020, le nombre de prestations sociales pour surendettement chute (- 24,8 %). Les montants accordés accusent un recul moins marqué (- 16,5 %).

Tableau 108 – 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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de prestations	1 028	1 067	1 136	1 078	881	820	748	716	652	490
Montants accordés	988,2	987,2	1 033,6	887,8	735,9	631,8	631,4	638,9	645,5	538,6

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 2020, 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 13e 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 existence[266].

[265] 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**.

[266] HCECM, 13e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, pp. 80 et suivantes.

Dans son 14e rapport thématique consacré aux pensions militaires de retraite[267], 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 2020, la CNMSS protège, en France et à l´étranger, 808 933 assurés (396 060 assurés d´active, 168 335 retraités et 244 538 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 1er novembre 2019. Ce nouveau dispositif permet de supprimer ou de réduire le reste à charge des bénéficiaires.

Au 31 décembre 2020, 6 045 assurés de la CNMSS étaient bénéficiaires de la C2S.

5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1er 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 des militaires souscrivant une complémentaire santé : 20 % des affiliés de la CNMSS ne disposent d'aucune complémentaire santé identifiée par la CNMSS.
En 2020, cela concernerait encore 18 % des militaires en activité, mais 27 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 26 % des conjoints ou enfants de militaire affiliés à la caisse.

Tableau 109 – 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 %
2020	82 %	73 %	81 %	92 %	82 %	74 %

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 13e 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 invitait, *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.

[267] HCECM, 14e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite*, juillet 2020, p. 63 et suivantes.

Dans le cadre du déploiement de l'ordonnance[268] relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics, et en application du décret[269] relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État, les militaires bénéficieront au 1er janvier 2022 du versement d'un forfait mensuel de 15 €.

6. AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense[270], 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 13e rapport thématique[271].

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 2020, les aumôneries comptent 204 aumôniers (202 en 2019 et 205 en 2018) répartis en 123 aumôniers du culte catholique, 33 du culte musulman, 33 du culte protestant et 15 du culte israélite.
Les aumôneries s'appuient également sur 71 réservistes opérationnels et citoyens (71 en 2019 et 82 en 2018), 34 catholiques, 4 musulmans, 19 protestants et 14 israélites, lesquels, en 2020 et au total, ont servi 2 463 jours (35 jours en moyenne par réserviste contre 51 en 2019).

Les quatre aumôniers en chef sont chargés d'organiser et de superviser l'activité des aumôniers de leur culte respectif. Ils s'appuient sur les aumôniers en chef adjoints pour les activités du culte propres à une armée ou à la gendarmerie nationale et sur les aumôniers de zone de défense pour les activités du culte au sein des organismes des armées et formations rattachées. Ils conseillent le CEMA et l'EMA et assurent la liaison entre les autorités militaires et les autorités religieuses.

Ils sont nommés par le ministre des armées sur proposition des autorités reconnues de leur culte. Ils proposent la nomination des autres aumôniers et leur confèrent les pouvoirs religieux qui se rattachent à leur fonction.
Les aumôniers exécutent également leurs missions sur tout type de théâtre d'opérations extérieures.

Les aumôniers militaires servent en vertu d'un contrat[272]. Pour souscrire un tel contrat, les candidats doivent suivre préalablement, depuis 2019[273], 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.

---

268 Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.
269 Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État.
270 Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.
271 HCECM, 13e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, p. 30.
272 DCSCA, *Mémento RH et soutien des aumôniers des armées*, juin 2018.
273 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.

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 5e échelon des capitaines a été publiée en juillet 2019[274].

[274] Décret n° 2019-711 du 4 juillet 2017 modifiant le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 259 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2021), 229 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi. 14 recommandations ont été ajoutées dans le 15e rapport thématique (2021).

Contrairement aux éditions précédentes, où les recommandations des deux derniers rapports étaient publiées, seules celles 15e rapport (2021) sont présentées et classées selon les quatre cas suivants :

CAS 1 : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale[275] 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.**

Les recommandations du 14e rapport (2020) sur *les pensions militaires de retraite (finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme)* n'ont pas fait l'objet de suivi puisque la réforme, qui servait de référence aux travaux ayant abouti à ces recommandations, n'a pas été adoptée. Un suivi se fera dès lors qu'une réforme des retraites sera mise en œuvre dans la mesure où elle aura un impact sur les pensions militaires.

L'ensemble du suivi des recommandations des rapports 1 à 15 est consultable sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

[275] La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité seulement à partir du 8e rapport thématique consacré à l'administration des militaires (2014).

CAS 1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ETE APPROUVÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE

Approbation du ministère des armées

15 rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-01	Constatant l'insuffisance des indicateurs actuels, qui ne permettent pas de disposer d'une vision complète des résultats obtenus en matière de transition professionnelle, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux en vue d'examiner la pertinence des indicateurs existants, d'en concevoir d'autres, et plus généralement à mettre en place une véritable démarche d'évaluation de la politique de transition professionnelle au regard de ses objectifs.
21-02	Le HCECM recommande d'ouvrir davantage le conseil d'orientation de Défense mobilité à des représentants du monde de l'entreprise (y compris les PME et ETI), des fonctions publiques hospitalière et territoriale et de la DGAFP. *[Remarque : cette ouverture est privilégiée par le MinArm au sein du conseil des experts.]*
21-03	Le HCECM recommande de mettre en place une instance de pilotage de la transition professionnelle au sein de la gendarmerie intégrant des représentants du monde de l'entreprise et de la fonction publique.
21-04	Le HCECM recommande d'augmenter la part des conseillers en reconversion professionnelle ayant une expérience professionnelle opérationnelle de terrain dans le privé ou au sein des fonctions publiques civiles.
21-05	Le HCECM recommande de renforcer le lien et multiplier les actions entre, d'une part, les antennes de reconversion et les autorités militaires locales, et d'autre part, entre ces derniers et le monde civil (entreprises, associations professionnelles, associations d'aide à la reconversion des militaires, délégations CNFPT, Pôle emploi…).
21-06	Le HCECM recommande de poursuivre, en particulier dans les spécialités en tension, la formalisation de conventions avec des entreprises permettant de réguler les flux de départs à la satisfaction des armées comme des futurs employeurs.
21-07	Afin d'améliorer l'accompagnement des militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services, le Haut Comité recommande : - d'intensifier le développement des actions d'information ; - de proposer systématiquement aux militaires qui ont décidé de quitter l'institution, avant leur départ, de prendre contact avec Défense mobilité.
21-08	Le Haut Comité recommande un recours aussi large que possible, dans les actes de commande publique du ministère des armées et aussi dans tous les autres ministères, de la clause contractuelle sociale, en rappelant dans les appels d'offre qu'elle peut notamment bénéficier aux militaires blessés. L'État pourrait également engager une action à destination des collectivités territoriales pour inciter celles-ci à insérer dans leurs marchés les mêmes clauses.
21-09	Le Haut Comité, constatant la faiblesse du recrutement des militaires blessés dans les administrations, recommande d'observer attentivement la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense issue de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 à l'égard des militaires blessés afin de l'évaluer au regard de l'objectif prioritaire que constitue la reconversion des militaires blessés.
21-11	Pour permettre l'accès des sous-officiers à des postes de catégorie A, le Haut Comité recommande de modifier l'article R4139-11 du code de la défense.
21-12	Dans la logique d'ouverture promue par la refonte des carrières des cadres supérieurs de l'État, le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers généraux (et certains officiers supérieurs) atteints par la limite d'âge, à travers : - la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ; - l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.

21-13	Le Haut Comité recommande que la reconversion du militaire ne soit plus conçue uniquement comme une somme de dispositifs d'accompagnement qui sont mis en œuvre quelques mois avant le départ effectif du militaire, mais comme une action permanente menée tout au long de la carrière du militaire visant à valoriser le parcours effectué et à accroître son « employabilité ». Cette action doit impliquer le militaire lui-même, son commandement et le dispositif de formation.
21-14	Le Haut Comité recommande de créer un outil, le livret d'employabilité du militaire dans lequel serait répertorié l'ensemble des formations / diplômes, expériences et acquis professionnels et savoir-faire acquis tout au long de sa carrière par chaque militaire.

Approbation de la direction générale de la gendarmerie nationale

15 rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-01	Constatant l'insuffisance des indicateurs actuels, qui ne permettent pas de disposer d'une vision complète des résultats obtenus en matière de transition professionnelle, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux en vue d'examiner la pertinence des indicateurs existants, d'en concevoir d'autres, et plus généralement à mettre en place une véritable démarche d'évaluation de la politique de transition professionnelle au regard de ses objectifs.
21-03	Le HCECM recommande de mettre en place une instance de pilotage de la transition professionnelle au sein de la gendarmerie intégrant des représentants du monde de l'entreprise et de la fonction publique.
21-07	Afin d'améliorer l'accompagnement des militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services, le Haut Comité recommande : - d'intensifier le développement des actions d'information ; - de proposer systématiquement aux militaires qui ont décidé de quitter l'institution, avant leur départ, de prendre contact avec Défense mobilité.
21-08	Le Haut Comité recommande un recours aussi large que possible, dans les actes de commande publique du ministère des armées et aussi dans tous les autres ministères, de la clause contractuelle sociale, en rappelant dans les appels d'offre qu'elle peut notamment bénéficier aux militaires blessés. L'État pourrait également engager une action à destination des collectivités territoriales pour inciter celles-ci à insérer dans leurs marchés les mêmes clauses.
21-09	Le Haut Comité, constatant la faiblesse du recrutement des militaires blessés dans les administrations, recommande d'observer attentivement la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense issue de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 à l'égard des militaires blessés afin de l'évaluer au regard de l'objectif prioritaire que constitue la reconversion des militaires blessés.
21-10	Le HCECM recommande de mettre en place un groupe de travail « fonction publique-ministères des armées-ministère de l'intérieur » avec pour objectif de faciliter davantage l'accès des militaires aux fonctions publiques civiles, notamment dans le cadre du dispositif de l'article L4139-2.
21-12	Dans la logique d'ouverture promue par la refonte des carrières des cadres supérieurs de l'État, le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers généraux (et certains officiers supérieurs) atteints par la limite d'âge, à travers : - la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ; - l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.
21-13	Le Haut Comité recommande que la reconversion du militaire ne soit plus conçue uniquement comme une somme de dispositifs d'accompagnement qui sont mis en œuvre quelques mois avant le départ effectif du militaire, mais comme une action permanente menée tout au long de la carrière du militaire visant à valoriser le parcours effectué et à accroître son « employabilité ». Cette action doit impliquer le militaire lui-même, son commandement et le dispositif de formation.

21-14	Le Haut Comité recommande de créer un outil, le livret d'employabilité du militaire dans lequel serait répertorié l'ensemble des formations / diplômes, expériences et acquis professionnels et savoir-faire acquis tout au long de sa carrière par chaque militaire.

CAS 2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF

Avis négatif du ministère des armées

15 rapport thématique (2021) ***L'emploi des militaires après leur départ des forces armées***	
21-10	Le HCECM recommande de mettre en place un groupe de travail « fonction publique-ministères des armées-ministère de l'intérieur » avec pour objectif de faciliter davantage l'accès des militaires aux fonctions publiques civiles, notamment dans le cadre du dispositif de l'article L4139-2.

CAS 3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ

Aucune recommandation du 15e rapport thématique 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

Aucune recommandation du 15e rapport thématique n'est considérée comme réalisée de la part du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire ..... *page 166*

2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire ..... *page 170*

3. Auditions du président du Haut Comité par la représentation nationale ..... *page 172*

4. Principales évolutions législatives et réglementaires ..... *page 174*

5. Recrutement externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État ..... *page 180*

6. Avis du Haut Comité sur l'applicabilité de la directive européenne dite « du temps de travail » ..... *page 184*

7. Impacts de la crise sanitaire sur la condition militaire ..... *page 188*

8. Mise en œuvre du plan Famille ..... *page 196*

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 (2e 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 (2e 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 Élodie Hémery
Directrice de l'Institut national de jeunes sourds de Paris (INSJ)

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

AUDITIONS DU PRÉSIDENT DU HAUT COMITÉ PAR LA REPRÉSENTATION NATIONALE

ANNEXE 3

AUDITIONS DU PRÉSIDENT DU HAUT COMITÉ PAR LA REPRÉSENTATION NATIONALE

Les travaux du Haut Comité sont remis au Président de la République et transmis au Parlement.

Les constats posés depuis 2006 par la Haut Comité d'évaluation de la condition militaire conduisent régulièrement le président du Haut Comité à être auditionné par des parlementaires sur des sujets ayant trait à la condition militaire.

En dehors des remises officielles du 15e rapport thématique et de la revue annuelle de la condition militaire 2020 et 2021, le président du Haut Comité a été sollicité à cinq reprises par des parlementaires entre juillet 2020 à décembre 2021 :

- audition dans le cadre du *projet de loi de finances 2021,*
  Assemblée nationale, le 14 octobre 2020 ;

- audition sur le thème du 14e rapport thématique,
  Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 4 novembre 2020 ;

- audition dans le cadre du rapport spécial budget opérationnel de la défense,
  Assemblée nationale, commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, le 28 avril 2021 ;

- audition dans le cadre du rapport spécial budget opérationnel de la défense,
  Assemblée nationale, commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, le 12 octobre 2021 ;

- contribution écrite dans le cadre du rapport d'information sur le plan Famille,
  Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 25 novembre 2021.

ANNEXE 4

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

ANNEXE 4

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE 14e RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE *(du 1er août 2020 au 31 juillet 2021)*

Loi n° 2020-1473 du 30 novembre 2020 de finances rectificative pour 2020
Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021
Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 (rectificatif)

Statut

Décret n° 2020-1486 du 30 novembre 2020 modifiant le statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air
Ce texte modifie les dispositions en matière de recrutement et de scolarité du décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air les statuts particuliers.

Décret n° 2020-1487 du 30 novembre 2020 modifiant le décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine
Ce décret permet de recruter au choix dans une proportion de 30 % de chacun des deux corps les officiers sous contrat des grades de lieutenant de vaisseau et de capitaine de corvette qui comptent au moins cinq ans de service, en qualité d'aspirant ou d'officier.

Décret n° 2020-1707 du 24 décembre 2020 modifiant le statut particulier du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense
Le texte modifie le statut particulier du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense.

Rémunérations et indemnités

Décret n° 2020-1141 du 15 septembre 2020 modifiant le décret n° 49-1655 du 28 décembre 1949 portant attribution d'une indemnité pour services aériens aux parachutistes
Le décret soumet l'attribution de l'indemnité pour services aériens des militaires parachutistes, aux militaires de l'armée de terre, à une nouvelle condition relative à l'accomplissement des épreuves annelles de contrôle de l'entraînement. Il prévoit également les cas dérogatoires permettant le maintien de l'indemnité pour services aériens.

Décret n° 2020-1154 du 21 septembre 2020 portant revalorisation de l'indemnité pour risques du bataillon de marins-pompiers de Marseille et de l'indemnité spéciale de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Décret n° 2020-1239 du 8 octobre 2020 modifiant le décret n° 51-1470 du 26 décembre 1951 relatif à l'indemnité pour risques susceptible d'être attribuée au personnel du bataillon des marins pompiers de Marseille
le décret modifie le décret n° 51-1470 afin de préciser l'échelonnement de la revalorisation de l'indemnité pour risques du bataillon de marins-pompiers de Marseille.

Décret n° 2020-1654 du 22 décembre 2020 relatif à l'indemnité de mobilité géographique des militaires
L'indemnité de mobilité géographique compense forfaitairement la sujétion subie par le personnel militaire contraint de quitter son environnement professionnel et personnel (réseaux et cercles de connaissances, le cas échéant, logement, travail du conjoint, établissements scolaires des enfants, etc.) du fait d'une mutation pour raison de service dans une unité située à une distance significative de sa précédente affectation

Décret n° 2020-1679 du 23 décembre 2020 modifiant le décret n° 2015-1861 du 30 décembre 2015 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 sur le territoire métropolitain de la France
Le texte a pour objet de donner un caractère permanent aux dispositions intégrées dans le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 relatives aux ouvertures de droits et les modalités de calcul des frais de changement de résidence outre-mer et étranger au profit du personnel militaire relevant du ministère des armées

Décret n° 2020-1709 du 24 décembre 2020 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées
Le décret a pour objet d'actualiser la modulation de la part de rémunération des praticiens des armées liée aux qualifications.

Décret n° 2021-155 du 12 février 2021 modifiant le décret n° 2018-102 du 15 février 2018 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels des ateliers aéronautiques du service industriel de l'aéronautique
Le décret vise à pérenniser l'indemnité de sujétions horaires attachée au cycle de travail spécifique en double équipe instituée par le décret du 15 février 2018 précité. Cette indemnité est constituée d'un montant forfaitaire attribué pour chaque cycle de travail effectif.

Arrêté du 12 août 2020 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2017 fixant le contingent numérique pour l'accès des officiers à la classe fonctionnelle des commandants ou capitaines de corvette

Arrêté du 28 août 2020 fixant la valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité au 1er janvier 2020 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 21 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2016 fixant pour la gendarmerie nationale la liste des emplois ouvrant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville aux militaires en service au ministère de l'intérieur

Arrêté du 8 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 17 août 2020 fixant pour le ministère des armées la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire instituée en faveur des agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

Arrêté du 16 février 2021 modifiant l'arrêté du 25 septembre 1992 fixant la liste des unités, formations et services de l'armée de mer, de l'armée de l'air, du service de santé des armées et de la gendarmerie ouvrant droit à l'indemnité pour services aériens

Arrêté du 5 mars 2021 fixant les taux annuels de l'indemnité forfaitaire de congé des militaires au titre de l'année 2021

Arrêté du 11 juin 2021 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les services du ministère de la défense

Pensions militaires, invalidité

Décret n° 2020-1031 du 11 août 2020 pris en application de l'article L. 4123-2-1 du code de la défense
Le décret crée une allocation visant à prendre en charge la perte de revenu des anciens militaires victimes d'une rechute d'une maladie ou d'une blessure imputable aux services militaires.

Décret n° 2020-1292 du 22 octobre 2020 portant détermination des droits à pension et à certaines primes ou indemnités des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
Le décret fixe une correspondance entre les grades des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées et ceux de la hiérarchie militaire générale.

Décret n° 2020-1678 du 23 décembre 2020 modifiant les dispositions du code de la défense applicables aux congés du blessé, de longue durée pour maladie et de longue maladie
Le décret encadre le congé du blessé afin de permettre son attribution pour chaque participation à une même opération. Par ailleurs, le décret encadre juridiquement la pratique de certaines activités par les militaires en congé du blessé, en congé de longue durée pour maladie et en congé de longue maladie, en vue de favoriser leur réadaptation médicale et leur réinsertion sociale et professionnelle. Il autorise enfin l'accès de ces militaires à l'ensemble du dispositif de reconversion prévu au code de la défense, et aménage ce dispositif pour tenir compte de leur état de santé.

Arrêté du 1er juin 2021 instituant des commissions pluridisciplinaires de suivi de la réinsertion et de la reconversion des militaires blessés ou malades, prévues par l'article R. 4138-54-1 du code de la défense

Reconversion, départ

Arrêté du 12 août 2020 fixant le contingent de pécules prévu à l'article L. 4139-8 du code de la défense pour les officiers de carrière de la gendarmerie nationale pour l'année 2021

Concertation, dialogue interne, APNM

Décret n° 2020-1329 du 2 novembre 2020 relatif aux conditions et modalités de la mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des membres des organismes consultatifs et de concertation des militaires et des représentants du personnel militaire auprès du commandement
Le décret s'applique aux élections des représentants des forces armées et formations rattachées au Conseil supérieur de la fonction militaire, des membres des conseils de la fonction militaire et des représentants du personnel militaire auprès du commandement. Il précise les modalités d'organisation du système de vote électronique par internet.

Décret n° 2021-382 du 2 avril 2021 relatif aux seuils de représentativité des associations professionnelles nationales de militaires
Le décret fixe les seuils à partir desquels les associations professionnelles nationales de militaires satisfont à la condition de représentativité prévue au 4° du I de l'article L. 4126-8 du code de la défense. Compte tenu du contexte de la crise sanitaire, il reporte de trois mois, de manière dérogatoire pour 2021, la date de référence pour les effectifs et les cotisations de ces associations ainsi que les effectifs des forces armées et formations rattachées.

Arrêté du 7 mai 2021 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 28 mai 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à l'outil d'automatisation du contrôle de la représentativité des associations professionnelles nationales de militaires dénommé « ACRA »

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Décret n° 2020-1221 du 2 octobre 2020 relatif au congé de paternité et d'accueil de l'enfant des militaires
Ce texte modifie le congé de paternité en un congé de paternité et d'accueil de l'enfant afin d'étendre son bénéfice au militaire conjoint de la mère, à celui vivant maritalement avec elle, ou à celui avec qui elle est liée par un pacte civil de solidarité.

Décret n° 2020-1271 du 19 octobre 2020 modifiant certaines dispositions du code de la défense relatives au congé parental et au congé pour convenances personnelles pris pour élever un enfant
Tout militaire peut désormais bénéficier d'un congé parental pour une période de deux à six mois renouvelables et d'un congé pour convenances personnelles pour élever son enfant de moins de douze ans.

Décret n° 2021-283 du 15 mars 2021 relatif aux droits à permissions des militaires pour raisons familiales et élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le don de jours de repos non pris
Il s'agit de créer de nouveaux droits à permissions complémentaires pour événements familiaux en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du militaire, âgés de moins de vingt-cinq ans : d'une part, une seconde permission supplémentaire pour évènements familiaux et, d'autre part, un nouveau cas de don de jours de permissions. Le décret permet également d'élargir les conditions d'octroi des permissions supplémentaires pour naissance aux cas d'accueil de l'enfant du militaire.

Mobilité et déplacements temporaires

Décret n° 2021-599 du 17 mai 2021 modifiant le décret n° 2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées
Ce décret a pour objet de poser l'obligation de mettre en concurrence les entreprises de déménagement pour bénéficier de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique, en contrepartie de l'allègement des formalités nécessaires à la prise en charge des frais de changement de résidence en métropole.

Décret n° 2021-600 du 17 mai 2021 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
Dans le cadre de la prise en charge des frais de changement de résidence des militaires, ce décret modificatif a pour objet d'élargir aux destinations à l'étranger accessibles par voie routière le bénéfice de la prestation de recherche de transport de mobilier ou de bagages lourds réalisée par un commissionnaire de transport agissant pour le compte de l'administration.

Crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19

Ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021 portant rétablissement et adaptation de diverses dispositions visant à préserver les effectifs et les compétences du personnel militaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19
L'article 10 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire habilite le Gouvernement à rétablir et adapter par voie d'ordonnance les dispositions des articles 45, 47 et 48 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire (…).
Ces dispositions autorisent :
- le maintien au service pour une durée maximale d'un an, s'ils le souhaitent, de militaires de carrière atteints par la limite d'âge ou militaires contractuels atteints par la limite de durée des services ;
- le réengagement d'anciens militaires de carrière radiés des cadres depuis moins de trois ans, disposés à revenir au service ;
- l'interruption par les militaires de leur processus de reconversion pour rester au service.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant allongement de la durée de validité de l'aptitude médicale prononcée lors de la visite médicale périodique pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Arrêté du 28 avril 2021 fixant les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère des armées

Reconnaissance

Décret n° 2021-169 du 16 février 2021 modifiant le décret du 16 mai 1949 relatif à la médaille de l'aéronautique

Arrêté du 26 mars 2021 mettant fin à l'attribution de la médaille commémorative française avec agrafe « Afghanistan »

Arrêté du 26 mars 2021 portant ouverture de l'agrafe « Ormuz » sur la médaille commémorative française

Divers

Décret n° 2020-1566 du 10 décembre 2020 relatif à l'organisation à distance de la journée défense et citoyenneté

Le décret modifie la partie réglementaire du code du service national afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation. Il a pour objet de permettre l'organisation de la journée défense et citoyenneté (JDC) à distance, lorsque les limitations aux rassemblements ou à la circulation des personnes apportées par l'autorité administrative ne permettent pas l'accueil des appelés du service national dans les locaux prévus à cet effet.

Décret n° 2021-80 du 27 janvier 2021 modifiant les conditions d'accès au centre de pensionnaires de l'Institution nationale des invalides

Le décret modifie le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre afin de faire évoluer l'accessibilité au centre de pensionnaires de l'Institution nationale des invalides, prévue à l'article R. 621-1. Un assouplissement des conditions existantes est procédé, en abaissant, d'une part, le seuil d'invalidité indiqué au 1° de 100 % à 85 % et, d'autre part, la condition d'âge indiquée au 2° de cinquante à quarante ans. De nouveaux critères sont également créés (3°) afin de prendre en compte un vivier potentiel plus large : les pensionnés d'un taux d'invalidité au moins égal à 100 % et âgés de plus de cinquante ans.

Décret n° 2021-87 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2014-389 du 29 mars 2014 relatif à la médaille de la défense nationale

Le décret définit une nouvelle catégorie de bénéficiaires de la médaille de la défense nationale pouvant être récompensés pour leur participation effective aux missions liées au développement de la force dissuasive nucléaire.

Arrêté du 11 août 2020 Fixant, pour l'armée de terre et la gendarmerie nationale, la liste des unités et le relevé des actions de feu et de combat à prendre en considération pour l'attribution de la carte du combattant au titre de l'opération Barkhane menée sur les territoires de la République islamique de Mauritanie, de la République du Sénégal, de la République du Mali, de la République algérienne démocratique et populaire, de la République de Côte d'Ivoire, du Burkina Faso, de la République du Niger, de la Libye, de la République du Tchad, de la République fédérale du Nigéria, de la République du Cameroun, de la République centrafricaine, de la République d'Egypte et de la République Tunisienne à compter du 1er août 2014 et jusqu'au 31 mai 2016.

Arrêté du 12 février 2021 relatif aux normes médicales d'aptitude applicables au personnel militaire de l'armée de l'air

ANNEXE 5

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

ANNEXE 5

RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Avertissement

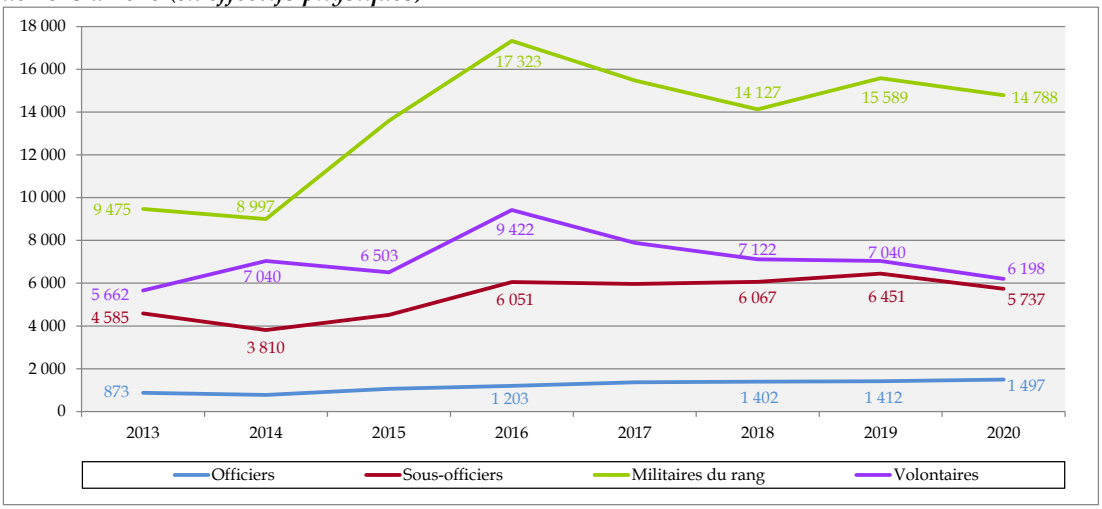
Les données publiées dans la présente édition ne sont pas directement comparables avec celles des éditions précédentes.

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 2020 (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, SEO, DGA, SCA, SID, CGA et APM) et dans la gendarmerie.
Depuis 2017, pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé.

2. SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Tableau 1 – Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2020

	Terre	Marine	Air et espace	Gendarmerie
Officiers *(grandes écoles)*	11,6	10,9	30,7	13,1
Officiers sous contrat	3,7	3,2	3,4	16,7
Sous-officiers	1,7	2,2	2,2	3,5(*)
Militaires du rang	1,2	1,4	1,6	-
Volontaires				3,5

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 de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e 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 2020.

Tableau 2 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Armée de terre	2,2	1,7	1,8	2,1	1,5	1,6	1,7
Marine	3,6	3,0	2,2	2,2	1,9	1,7	2,2
Armée de l'air et de l'espace	5,1	4,4	3,0	2,4	2,0	2,1	2,2
Total TAM	***3,7***	***3,1***	***2,3***	***2,2***	***1,8***	***1,8***	***2,0***
Gendarmerie (SOG)	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9(*)	3,5(*)

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 de l'espace et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e concours).
(*) Un seul concours de recrutement de sous-officier de gendarmerie pour les années 2019 et 2020.
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 2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Armée de terre	1,6	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2
Marine	2,2	2,3	2,1	1,9	1,7	1,4	1,4
Armée de l'air et de l'espace	1,6	1,7	2,4	1,7	1,7	1,9	1,6
Total TAM	***1,7***	***1,5***	***1,5***	***1,4***	***1,3***	***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 et de l'espace, 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 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Officier / Catégorie A										
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	19,7	16,1	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7
Grandes écoles militaires *(Saint-Cyr, Navale, École de l'air et de l'espace)*	13,9	13,9	15,3	16,7	22,1	17,4	18,2	16,5	17,0	17,0
Officier sous contrat *(hors gendarmerie)*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	8,7	5,9	4,7	4,6	3,5	3,3
ENA	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8	12,4	14,5	17,4
ENM	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9	6,4	6,8	7,2
IRA	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0	6,9	10,1	6,0
Commissaire de police	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6	16,3	16,6	14,2
Lieutenant de police	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8	42,1	40,0	15,3
Inspecteur des douanes	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9	33,7*	23,8	9,7
Inspecteur des finances publiques(1)			9,8	20,9	24,3	24,3	27,5	15,7	7,3	6,3
Professeur agrégé 2nd degré	7,6	6,3	6,7	6,5	7,0	6,6	6,1	6,2	6,7	6,3
Professeur certifié et assimilé	5,0	3,2	3,3	3,0	3,8	3,3	3,1	3,6*	4,0	3,8

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 2010 à 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sous-officier / Catégorie B										
Sous-officier de gendarmerie	13,6	3,3	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9
Sous-officier terre, marine, air	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8
Secrétaire administratif de classe normale(2)	32,4	20,9	26,5	28,7	24,7	25,2	14,5	12,3	11,1	11,1
Gardien de la paix	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2	5,8	6,2	4,5
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	-	56,6	-	32,4	46,4	23,0	22,1	12,4	10,9	10,6
Contrôleur des douanes	90,3	112,6	213,3	163	224,5	148,0	47,9	49,9	61,7	*n.d.*
Contrôleur des finances publiques de 2e classe(3)			9,6	32,0	15,6	16,1	15,7	23,7	15,5	7,2
Technicien supérieur du développement durable(4)				-	-	6,5	5,9	4,9	3,5	2,6
Militaire du rang / Catégorie C(4)										
Militaire du rang	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3
Adjoint administratif de 1re classe	36,5	27,1	26,5	34,8	28,7	27,5	16,9			
Adjoint administratif (principal de 2e classe)(2) (5)							23,2	30,6*	12,8	12,1
Surveillant pénitentiaire	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4	11,8	4,7	5,1
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance)(6)				32,5	23,5	25,9	17,8	32,1	42,7	14,5
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)	18,7	23,2	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4	4,4*	6,8	4,7

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 de l'espace et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3e 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-chercheurs[276].

(*) 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).

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

ANNEXE 6

AVIS DU HAUT COMITÉ SUR L'APPLICABILITÉ DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 4 NOVEMBRE 2003, DITE « DU TEMPS DE TRAVAIL »

ANNEXE 6

AVIS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE DU 9 AVRIL 2021 SUR L'APPLICABILITÉ DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 4 NOVEMBRE 2003, DITE « DU TEMPS DE TRAVAIL »

Le Haut comité d'évaluation de la condition militaire,
Vu la Constitution ;
Vu l'article 4.2 du traité de l'Union européenne ;
Vu la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
Vu le code de la défense, notamment son article L.4111-1 ;
Après en avoir délibéré le 7 avril 2021 ;

L'éventualité de la reconnaissance par la Cour de justice de l'Union européenne[277] de l'applicabilité de la directive du 4 novembre 2003, dite « du temps de travail », aux militaires conduit le Haut comité d'évaluation de la condition militaire à formuler l'avis suivant.
Il rappelle au préalable :

- que le temps que consacrent les militaires à leur mission fait partie intégrante de la condition militaire que le Haut comité est chargé d'évaluer en vertu de l'article L.4111-1 du code de la défense, comme les autres obligations et sujétions propres à l'état militaire ;
- que la condition militaire, dans chacune de ses composantes, ne peut se concevoir, s'envisager ou être interrogée qu'en lien avec les objectifs de défense et la mission des forces armées[278].

I. Le Haut comité rappelle en premier lieu que les principes auxquels obéit le temps de service des militaires sont liés à un modèle d'armée d'emploi

Le temps de service des militaires obéit d'abord à l'exigence fondamentale de disponibilité « *en tous temps et en tous lieux* » du militaire, inhérente à l'état militaire, et découlant directement de la mission de l'armée de la République énoncée à l'article L.4111-1 : « *…préparer et … assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation* », une armée d'emploi, dotée de la dissuasion nucléaire, dont les responsabilités sont mondiales, et qui offre une contribution essentielle à la sécurité des pays de l'Union.
Cette exigence a un fondement constitutionnel : « *la nécessaire libre disposition de la force armée* » (Conseil constitutionnel n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014).
Parce qu'elles seraient incompatibles avec cette exigence, les règles fixant la durée de travail tant des salariés que des fonctionnaires ne sont pas applicables aux militaires.
Le temps de service des militaires - temps qu'ils consacrent à leur mission, c'est-à-dire présence dans les unités, entrainement, instruction, formation, participation à des missions de sécurité intérieure et extérieure, astreinte, etc… - est un élément structurant de l'organisation et du fonctionnement des forces armées.
Ce temps est déterminé par des règles et instructions propres, fixées par la hiérarchie militaire sous le contrôle du Gouvernement.
La compétence de ces autorités :

- garantit que ces règles sont bien déterminées en fonction des objectifs de défense et des besoins opérationnels des forces armées et répondent aux exigences de la condition militaire ;
- donne la souplesse maximale et la capacité d'adaptation immédiate : elles peuvent être modifiées suivant l'évolution de ces objectifs et besoins, et sans délai, pour faire face à toute urgence.

[277] Affaire C-742/19 B.K. contre Republika Slovenija, conclusions présentées le 28 janvier 2021 par l'avocat général.
[278] Voir en dernier lieu son 14e rapport, *Les pensions militaires de retraite : finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme.*

II. Le Haut comité considère que l'application de la directive du temps de travail aux militaires remettrait en cause ces principes

L'application de la directive aux forces armées serait en effet de nature à entraîner les conséquences suivantes :

- une remise en cause des fondements de l'état militaire, qui « *exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême … disponibilité…* »[279] ; le Haut comité a d'ailleurs pu mesurer dans ses échanges avec des militaires de tous grades combien l'éventualité de cette application suscite l'incompréhension tant elle heurte le sens de leur engagement et la réalité qu'ils vivent : le temps de service ne prend fin que quand la mission est terminée ;
- des modifications substantielles de l'organisation et du fonctionnement des forces armées pour des raisons étrangères aux objectifs de défense : le temps de service n'y est pas individualisé alors que la directive impose un décompte individuel de ce temps, une limitation forte du travail de nuit, une planification rigide de l'activité, et un accord préalable de chaque personne pour la faire évoluer, ou encore un décompte précis des « récupérations » ;
- du fait du contingentement de la disponibilité des militaires et des rigidités impliquées par sa mise en œuvre, une baisse de la capacité et de l'efficacité opérationnelle des forces armées.

S'il a été soutenu que l'application de la directive pourrait s'accompagner d'exemptions pour certaines unités, ou en opérations extérieures, ou encore dans certaines missions, le Haut comité souligne que cette éventualité, outre qu'elle n'atténuerait pas les objections relevées ci-dessus, conduirait à mettre en cause :

- l'unité d'obligations et de sujétions des militaires, affaiblissant d'autant la cohésion des forces armées ;
- le continuum formation – entrainement – déploiement, qui est la marque d'une armée professionnalisée et intégrée, et dont dépend sa capacité d'engagement.

Enfin, s'il a été soutenu que l'application de la directive permettrait d'améliorer la situation des militaires par l'application à leur bénéfice des droits et protections qu'elle reconnait aux « travailleurs » en matière de repos, et par là de santé ou de sécurité, le Haut comité souligne,

- que l'application de la directive risquerait au contraire de conduire à un affaiblissement de la condition militaire en raison d'une moindre disponibilité de l'encadrement et d'une plus grande vulnérabilité en opération, du fait d'une dégradation des conditions de préparation des missions et de l'entraînement ;
- que la protection des militaires en matière de repos, de santé ou de sécurité, constitutive de l'éthique du commandement militaire, est une exigence de la condition militaire ; que sa prise en compte est assurée aussi par l'existence de mécanismes de concertation dans les forces armées (présidents de catégorie, conseil supérieur de la fonction militaire) et qu'un ensemble de mesures et de dispositifs compensent les obligations et sujétions propres aux militaires comme les pensions militaires de retraite ou, s'agissant du temps de service, le régime des permissions ;
- que l'organisation et le mode de fonctionnement des forces armées visent à garantir une gestion du temps de service qui ne mette pas en cause la condition militaire, faute de quoi ce serait le moral qui s'en ressentirait, la capacité de récupération des militaires qui serait fragilisée, la fidélisation qui serait en risque, l'attractivité du service des armes qui serait affaiblie et la capacité opérationnelle des forces armées atteinte.

[279] Article L.4111-1 du code de la défense.

III. Au-delà des règles précises de la directive, le Haut comité considère que la détermination et l'organisation du temps de service des militaires, dans ses principes comme dans ses modalités, doivent relever des seules autorités responsables de la sécurité nationale

La disponibilité et le temps de service des militaires sont, par nature, des éléments dimensionnants de la capacité opérationnelle des forces armées.
Il en résulte que des règles régissant la disponibilité et le temps de service des militaires dont les autorités nationales civiles et militaires compétentes n'auraient pas la complète maîtrise, telle une directive communautaire édictant pour les États des règles contraignantes, sont, par elles-mêmes, incompatibles avec l'exigence constitutionnelle de libre disponibilité des forces armées.
Du fait du lien direct entre la disponibilité des militaires et la capacité opérationnelle des forces armées, le temps de service des militaires est, en lui-même, un élément essentiel de la sécurité nationale. Or selon l'article 4§2 du traité de l'Union européenne, celle-ci « *...respecte les fonctions essentielles de l'État, notamment celles qui ont pour objet d'assurer son intégrité territoriale, de maintenir l'ordre public et de sauvegarder la sécurité nationale. En particulier, la sécurité nationale reste de la seule responsabilité de chaque État membre* ». Sauf à priver ce principe d'effectivité et de réelle portée, il implique que l'État ait l'entière maîtrise des moyens humains et matériels de sa sécurité nationale, et par conséquent l'exclusive responsabilité et compétence de la détermination et de l'organisation du temps de service des militaires.

Fait à Paris, le 9 avril 2021

ANNEXE 7

IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXE 7

IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA CONDITION MILITAIRE

Avertissement méthodologique
La présente annexe est fondée sur des données statistiques relatives à l'année 2020.
Elle présente les données habituellement suivies dans le cadre de la revue annuelle de la condition militaire (RACM) et qui ont eu des évolutions marquantes en raison des effets de la crise sanitaire en 2020. Cette annexe reprend la présentation des différentes parties qui sont suivies dans le corps de la RACM[280].

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de la Covid-19. La crise sanitaire a notamment eu des effets sur l'activité opérationnelle des armées au travers de l'opération *Résilience*[281]. Celle-ci s'est traduite par le déploiement en missions intérieures (MISSINT) d'un élément militaire de réanimation du service de santé des armées, par le transport de patients, de personnel soignant et de matériel médical et par différentes missions de soutien logistique et de protection de sites en métropole et en outre-mer.

Au-delà de l'opération Résilience et de l'engagement des forces armées dans la lutte contre la pandémie, la crise sanitaire n'a pas affecté l'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX). S'agissant des autres activités, le niveau d'engagement est resté à un haut niveau, progressant même pour certains militaires de la réserve opérationnelle. Parallèlement, les forces armées se sont adaptées à la situation en renforçant la télé-activité du personnel militaire favorisée par le déploiement de nouveaux moyens informatiques de mobilité. Au plus fort du confinement, dix crèches gérées par l'IGeSA ont été maintenues ouvertes afin d'assurer la garde des enfants du personnel du ministère mobilisé en HIA ou déployé en MISSINT/OPEX. Une dizaine de centres IGeSA ont également été mobilisés au profit des forces, pour organiser les quatorzaines imposées au départ et au retour des déploiements opérationnels.

La pandémie a perturbé les processus de recrutement, en raison notamment de la fermeture des centres de recrutement et de formation au premier semestre 2020 lors des différentes périodes de confinement. Cependant, grâce à une réorganisation des processus au second semestre 2020, les armées et la gendarmerie ont pu accroître le volume de personnel recruté. Ces adaptations, complétées par les mesures législatives prises permettant de proroger le lien au service des militaires au-delà de la limite d'âge ou de durée de service (recul des départs, prolongation du lien au service - articles 45, 47 et 48 de la loi du 17 juin 2020), ont permis aux forces armées d'atteindre quasiment leurs objectifs RH quantitatifs et qualitatifs en fin d'année. Parallèlement, conséquence de la crise sanitaire, la situation moins favorable du marché du travail a eu un impact sur la gestion des ressources humaines : baisse des départs du service actif, hausse du taux de renouvellement de contrat, moindre captation dans les dispositifs d'accompagnement à la transition professionnelle et augmentation des dépenses liées à l'indemnisation chômage.
Certaines données suivies annuellement dans la RACM ont présenté une évolution notable en 2020 en raison de la crise Covid-19. Elles font l'objet d'un recensement ci-dessous reprenant les différentes parties qui composent la RACM.

[280] *Sources :* réponses des différentes directions et services du personnel des forces armées aux questionnaires RACM 2021 du HCECM.

[281] Lancée le 25 mars 2020, l'opération Résilience constitue la contribution des armées à l'engagement interministériel contre la propagation du Covid-19. Elle est centrée sur l'aide et le soutien aux populations ainsi que sur l'appui aux services publics pour faire face à cette épidémie, en métropole et outre-mer, dans les domaines de la santé, de la logistique et de la protection. Les armées s'engagent dans l'ensemble des secteurs où elles peuvent apporter un soutien aux autorités civiles, en adaptant leurs actions aux contextes locaux et dans le cadre d'un dialogue avec les autorités de l'État.

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1 LA RESERVE OPERATIONNELLE : UNE AUGMENTATION DES JOURS D'ACTIVITE POUR CERTAINS MILITAIRES

En 2020, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 28,6 journées d'activité (30 en 2019, 30,9 en 2018) : l'activité des réservistes opérationnels reste à un haut niveau. Malgré cette baisse globale, des augmentations notables sont relevées en 2020 pour certaines catégories de militaires qui s'expliquent par les effets de la crise sanitaire :

- les militaires du rang du service de santé des armées enregistrent une des plus fortes augmentations avec 32,3 jours d'activité en moyenne (+10,3 jours par rapport à 2019).
- les officiers de gendarmerie ont réalisé, en moyenne, 3 jours de plus en 2020 et les sous-officiers 13,1 jours de plus (26,1 jours d'activité en moyenne en 2020 contre 13 en 2019).

1.2 PERCEPTION DES FORCES ARMEES : UNE BAISSE DE L'INTERET POUR LA DEFENSE DES JEUNES AYANT REALISE UNE JOURNEE DEFENSE ET CITOYENNETE (JDC) EN LIGNE

La journée défense citoyenneté permet de donner à chaque jeune Français une information sur les parcours professionnels dans les forces armées. Cette journée a été fortement perturbée en 2020 en raison des restrictions imposées par la crise sanitaire qui ont conduit à recourir à des JDC « en ligne » qui se sont avérées moins performantes en termes de recrutement dans les armées. Ainsi, en 2020, au terme de cette étape du parcours citoyen, 117 054 jeunes sur les 615 690 qui y ont participé, soit 19,2 %, ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières de la défense contre 24,6 % en 2019. Cette baisse d'intérêt est liée aux modalités d'exécution de ces JDC, dont une partie s'est faite à distance : les JDC ont été réalisées pour 26,8 % des jeunes, « en ligne », en raison de la crise sanitaire. L'intérêt pour la défense est manifeste pour 23,4 % des participants à une JDC « classique »[282], 21,9 % à une JDC « adaptée »[283] et seulement 10 % (10,08 % en métropole et 12,44 % en outre-mer) à une JDC « en ligne »[284].

2 ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

2.1 ACTIVITES OPERATIONNELLES : UN ENGAGEMENT DES ARMEES DANS LA LUTTE DIRECTE CONTRE LA PANDEMIE DE COVID-19

2.1.1 Déploiements en missions intérieures marqués par l'opération Résilience

Les effectifs engagés en 2020 sur le territoire national ont augmenté de 13 % par rapport à 2019 ; la création de l'opération Résilience et le doublement des effectifs en mission de sauvegarde maritime expliquent cette évolution. Si la mission Résilience a bénéficié d'une bascule d'effectifs à partir de la mission Sentinelle, elle a nécessité le renforcement de 300 militaires supplémentaires.

2.1.2 L'opération Résilience

Au 25 mars 2021, un an après son lancement, l'opération Résilience totalise 926 missions au bénéfice de la lutte contre la pandémie.

L'opération a connu plusieurs phases :

- Une première phase qui débute le 25 mars 2020 et durant laquelle les armées se sont investies rapidement et massivement pour pallier un secteur privé largement touché par

[282] Encadrée par deux animateurs militaires et deux agents de la direction du service national et de la jeunesse, cette JDC se déroule sur une journée complète.

[283] D'une durée de 3h30 au lieu de 8h (le déjeuner a été supprimé pour raison sanitaire), la JDC est recentrée sur les modules Défense, pris en charge par un seul animateur au lieu de deux, afin de limiter les contributions des forces armées, dans un contexte difficile pour elles. Les volets citoyenneté ont été mis à disposition des appelés sur le site majdc.fr.

[284] À compter du 23 novembre 2020, il est possible de réaliser sa JDC en ligne sur le site majdc.fr. D'une durée de 1h30, elle se compose de 3 modules sous forme de vidéo et d'un clip d'information sur les dispositifs de formation et d'engagement.

la crise sanitaire. Cette phase a connu la plus grande activité opérationnelle (884 missions, dont 241 sanitaires, 447 logistiques et 166 de protection) certaines emblématiques comme l'EMR[285] de Mulhouse, d'autres plus discrètes (stockage d'équipements de protection individuelle, mise à disposition de tentes…). L'effectif militaire participant à l'opération n'a pas été une donnée fixe, même si un pic d'engagement de 4 133 personnels a été atteint le 30 avril 2020 ;
- Une phase de mise en sommeil progressive durant l'été ;
- Une phase de remontée en puissance à partir de septembre 2020, caractérisée par des actions complémentaires ou compensatrices des moyens civils (module médical de réanimation en outremer, participation à la stratégie de transfert de patients conduites par le MSS en octobre/novembre en métropole, appui de la mise en place de la stratégie nationale de vaccination, principalement au profit des outre-mer).

2.2 TELE-ACTIVITE : UN DEVELOPPEMENT INEDIT

À la suite de l'adoption de l'état d'urgence sanitaire face à la Covid-19, et compte tenu de l'aggravation de l'épidémie au cours de l'année 2020, le ministère des armées a mis en œuvre des mesures d'activité ou de travail déportés au sein des sites du ministère[286] tout en renforçant la télé - activité du personnel militaire[287].
Ces mesures ont eu pour conséquences le recours accru à des moyens de réunions et conférences en distanciel (ponts de conférences audio et/ou vidéo) et à la mise en place de solutions informatiques de mobilité (ordinateurs portables et smartphones type SMOBI, ou *solution de mobilité de l'intradef).* Ainsi au sein de l'armée de terre 7 300 PC SMOBI ont été déployés en 2020 contre 3 100 en 2019, dans la marine nationale ces chiffres étaient de 2 256 en 2020 contre 428 en 2019.

3 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3.1 RECRUTEMENT EXTERNE

Les « effets » de la crise Covid ont conduit à la fermeture des centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA) et des centres de formation durant le confinement en début d'année 2020.
Afin de maintenir les objectifs de recrutement fixés, la gendarmerie et les armées ont très rapidement réorganisé leur chaine de recrutement et de formation. S'appuyant sur les outils modernes de communication (entretien de recrutement à distance, formation par téléconférence…), les armées et la gendarmerie, soutenues par le service de santé des armées (visites médicales d'incorporation), ont augmenté significativement au second semestre le volume de personnel recruté. Toutes les formations ont été revues (réduction des effectifs en présentiel, conditions d'hébergement, organisation des activités …). Ces actions combinées aux mesures législatives (recul des départs, prolongation du lien au service - articles 45, 47 et 48 de la loi du 17 juin 2020) ont permis de rattraper le retard accumulé en début d'année et de juguler la dette fonctionnelle.

Mesures législatives

Mesures législatives
La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne du 17 juin 2020 a notamment permis de proroger le lien au service de militaires au-delà de leur limite d'âge ou de durée de service, dans les conditions suivantes :
Article 45
- Le maintien en service, pour une seconde période d'une année, des volontaires dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale, dont le maintien en service pour une

[285] Élément militaire de réanimation – capacité *ad-hoc* constitué par le SSA – avec le soutien du régiment médical de l'armée de terre – pour répondre à un besoin localisé de soutien en réanimation.
[286] Message n° D-20-00556/ARM/EMA/MGA/NP du 20 octobre 2020.
[287] Note n° 001D20020935/ARM/SGA/DRH-MD/SDFM/NP du 30 octobre 2020.

période d'une année au-delà de la limite de durée de service arrive à échéance pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou dans les six mois à compter de son terme.

Article 47

- Le maintien en service, pour une durée maximale d'un an, des militaires sous contrat, commissionnés ou de carrière dont la limite d'âge ou de durée de service intervient pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ou dans les six mois à compter de son terme ;
- la réintégration des anciens militaires de carrière radiés des cadres dans les trois années qui précèdent cette déclaration de l'état d'urgence sanitaire.

Article 48

- L'interruption du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion des militaires nécessaires aux forces armées.

Conformément à l'ordonnance n° 2021-112 du 3 février 2021, les dispositions sont rétablies à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Pour leur application, les périodes mentionnées par ces dispositions sont celles comprises entre cette date et la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L3131-14 du code de la santé publique augmentée d'une durée de six mois.
Le délai de trois ans prévu à l'article 47 est apprécié par rapport au début de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020.

Parallèlement, l'année 2020 est marquée par une hausse du taux de renouvellement de contrat, une baisse des départs et une moindre sollicitation de l'agence de reconversion de la défense en raison des incertitudes apparues avec le contexte sanitaire.

3.2 RENOUVELLEMENT DE CONTRAT, « CARRIERISATION » ET AVANCEMENT : UN TAUX DE RENOUVELLEMENT PLUS IMPORTANT POUR LES MILITAIRES DU RANG

Les taux de renouvellement des contrats des militaires du rang dans les armées sont, pour la grande majorité, en légère augmentation en 2020.
Dans l'armée de terre, 73 % (71 % en 2019) des contrats initiaux sont renouvelés contre près de 84 % (79,3 % en 2019) dans la marine et 50 % (52,8 % en 2019) dans l'armée de l'air.

3.3 DEPARTS DU SERVICE ACTIF : UNE BAISSE GENERALE DES DEPARTS (DEFINITIFS, LORS DE LA PERIODE PROBATOIRE …)

On constate, pour la première fois depuis 2015, une inflexion des départs définitifs de militaires.
En 2020, 21 753 militaires[288] (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie. Ils étaient 22 419 en 2019. Si les départs des officiers (1 687 en 2020, 1 652 en 2019) sont en légère augmentation, ceux des sous-officiers reculent sur la même période (8 486 en 2020, 8 965 en 2019) tout comme ceux des militaires du rang (11 580 en 2020, 11 820 en 2019).
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 32,3 %. En 2020, ce taux repart à la baisse pour atteindre 29,1 %.
Une baisse de 1,6 point est également constatée au sein de marine nationale (10,9 % contre 12,5 % en 2019).

3.4 L'ANNEE 2020 EST MARQUEE PAR UNE MOINDRE SOLLICITATION DE L'AGENCE DE RECONVERSION DE LA DEFENSE, DEFENSE MOBILITE, ET PAR UNE BAISSE DES DEPARTS DES MILITAIRES TANT VERS LE SECTEUR PRIVE QUE VERS LE SECTEUR PUBLIC

Le bilan de la transition professionnelle des militaires durant cette période de crise sanitaire s'est illustrée tout particulièrement par :

[288] Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

- une baisse de la captation des militaires par Défense mobilité (58 % pour les militaires partis en 2019 contre 64 % pour la cohorte de 2018 et 66,3 % pour la cohorte de 2017) qui peut notamment être expliquée par l'indisponibilité des candidats, le manque de moyens nomades à disposition des conseillers, la réduction des actions de communication et la suppression de l'ensemble des évènements prévus au second semestre 2020 ;
- une baisse du nombre des prestations de reconversion (- 8,3 %), des congés de reconversion (- 5,3 %) et des congés complémentaires de reconversion (- 7 %). Cette diminution est d'une part liée à la baisse initiale de la captation des militaires mais s'explique aussi par les contraintes sanitaires (confinements, …) rendant plus difficile la réalisation de ces prestations ;
- une baisse de 16,9 % d'anciens militaires reclassés dans une des fonctions publiques (2 454 en 2020 contre 2 952 en 2019 et 3 127 en 2018) ;
- une baisse de 19 % des reclassements dans le secteur privé (4 471 en 2020 contre 5 518 en 2019 et 5 498 en 2018) dont 2 904 concernant des militaires de l'armée de terre, 732 de l'armée de l'air et 701 de la marine, la crise sanitaire ayant entrainé un gel des recrutements dans le secteur privé et un report des formations professionnelles. Une baisse de 30 % d'accès à l'emploi par rapport à 2019 a par exemple été observée dans le secteur de l'aéronautique, habituellement très recherché, notamment par les aviateurs.

3.5 CHOMAGE INDEMNISE DES MILITAIRES : UNE AUGMENTATION DU NOMBRE D'ALLOCATAIRES ET DE L'INDEMNISATION CHOMAGE QUI S'EXPLIQUE PAR UNE SITUATION MOINS FAVORABLE DU MARCHE DE L'EMPLOI

Le nombre moyen annuel d'anciens militaires des armées bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et le coût annuel de l'ARE atteignent des niveaux importants avec respectivement 13 597 allocataires (+ 6,1 % par rapport à 2019) fin 2020 et 139 millions d'euros (+ 14,8 %). Pour Défense mobilité, l'augmentation de la dépense liée à l'indemnisation chômage se répartie ainsi : + 13 M€ pour les militaires du rang, + 4 M€ pour les sous-officiers et + 1 M€ pour les officiers. Elle s'explique par :

- un volume des présents tout au long de l'année qui est passé de 2 175 en 2019 à 2 836 en 2020, engendrant un surcoût de 9 M€ ;
- un nombre de primo-indemnisés qui a globalement baissé alors que l'indemnisation a augmenté dans chaque catégorie ;
- des retours en indemnisation qui ont été plus fréquents en 2020 qu'en 2019 et qui concernent toutes les catégories.

Le nombre moyen annuel d'anciens gendarmes indemnisés au titre du chômage augmente de près de 9,7 % pour atteindre 1 428 allocataires au 31 décembre 2020 contre 1 302 en 2019 et 1 330 en 2018. 2 823 anciens militaires de la gendarmerie ont été indemnisés au moins une fois en 2020 :

- 73 % sont des volontaires, soit 2 056 ;
- 71 %, soit 2 000, ont moins de 30 ans (32 % ont moins de 25 ans) ;
- 53 % ont moins de 4 ans de services, 36 % ont entre 4 et 17 ans de services ;
- la durée moyenne d'indemnisation par ouverture de droit est de 5 mois.

Le coût de l'indemnisation augmente de 10 % en 2020 avec 11,8 millions d'euros contre 10,7 millions d'euros en 2019 et 10,8 millions d'euros en 2018.

Ces tendances s'expliquent par une augmentation de la durée d'indemnisation résultant à la fois des mesures de prolongations de droits à allocation chômage prises au cours du premier confinement et par la situation moins favorable du marché du travail.

4 VIE QUOTIDIENNE DU MILITAIRE

4.1 ALIMENTATION : UNE DEGRADATION DE LA QUALITE DU SERVICE RENDU EN 2020 QUI S'EXPLIQUE PAR LES CONTRAINTES DES MESURES SANITAIRES

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours de l'année 2020 se caractérise par une dégradation pour les trois armées.
L'impact des contraintes sanitaires a ainsi été très marqué par :

- Un choix des plats proposés qui n'est pas garanti sur toute la plage d'ouverture de la restauration et particulièrement en fin de service. De plus, l'offre a pu se trouver réduite en raison des contraintes sanitaires et la qualité des repas a été jugée fluctuante, notamment les soirs et les week-ends.
- Une organisation du service impactée par la situation imposée par les gestes barrière. Il en résulte une attente parfois très importante dans les files d'accès aux restaurants, générée par la fermeture de chaînes de distribution et la limitation du nombre de places en salle.

ANNEXE 8

MISE EN ŒUVRE DU PLAN FAMILLE

ANNEXE 8

MISE EN ŒUVRE DU PLAN FAMILLE

Avertissement

Lancé en 2017, le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires[289] vise à mieux concilier l'engagement professionnel avec la vie familiale. La présente annexe présente un point au 31 décembre 2020, et ponctuellement sur certaines actions en 2021, des différentes mesures qui sont suivies par le Haut Comité à travers les revues annuelles de la condition militaire et rapports thématiques successifs[290].

Le Haut Comité relève les avancées concrètes que revêtent ces mesures pour la condition militaire.

Le plan Famille a pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux attentes de la communauté des armées, pour tenir compte du haut niveau d'engagement des militaires et des contraintes sur l'organisation de leur vie familiale qui en résultent.
Il comporte actuellement 61 actions, contre 46 initialement, déclinant six axes d'effort :

- mieux prendre en compte les absences opérationnelles ;
- faciliter l'intégration des familles dans la communauté militaire et de défense ;
- mieux vivre la mobilité ;
- améliorer les conditions de logement familial et favoriser l'accession à la propriété ;
- faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère ;
- améliorer les conditions d'hébergement et de vie des célibataires et des célibataires géographiques.

Pour faciliter la vie du conjoint supportant seul les charges de la famille pendant une absence opérationnelle, le plan Famille accroit les offres de garde d'enfants, en élargissant et en simplifiant l'offre de prestations sociales et en facilitant les démarches administratives. Pour améliorer la communication des soldats avec leur famille, le plan Famille propose un accès au WiFi gratuit dans les enceintes militaires et, quand le contexte opérationnel le permet, en opérations. De même, le plan Famille prévoit de porter une attention accrue au moral des familles en amplifiant le soutien moral et psychologique, avant, pendant et après les missions opérationnelles.
Il donne aux militaires et à leurs familles une meilleure visibilité sur leur mutation – préavis, durée probable – afin de leur permettre de mieux anticiper l'organisation de la vie familiale. De même, il inclut des mesures de simplification et d'allègement des contraintes liées au changement de résidence en améliorant le dispositif de prise en compte des déménagements en métropole, en outre-mer et à l'étranger. L'offre de logements est étendue et améliorée, notamment dans les zones de tension locative forte en métropole et dans les Outre-mer. Le plan Famille renforce également l'accompagnement de tous les membres de la famille : travail du conjoint, scolarité des enfants, financement de la vie associative.

Diverses mesures visent un meilleur ancrage de la garnison au cœur de la vie familiale, sociale et culturelle. Des cellules d'information et d'accompagnement des familles (CIAF) sont créées, complétées par un portail « e-social des Armées » regroupant les offres de soutien et d'accompagnement social. La capacité du commandement à organiser localement des activités de cohésion et à aménager les locaux de vie courante est favorisée. Une attention est également portée aux familles les plus fragiles par une plus grande individualisation des parcours professionnels, en particulier pour les familles monoparentales ou les couples de militaires, et en permettant aux personnels divorcés et séparés d'exercer leur droit de visite avec hébergement dans de meilleures conditions. Les démarches sont simplifiées et les aides sont étendues pour les familles dans la douleur lors de la blessure du militaire ou de son décès.

Les conditions d'hébergement et de vie en enceinte militaire sont prises en compte avec, outre la création et la rénovation des infrastructures et des chambres d'hébergement, le déploiement

[289] Plan Famille 2018-2022, destiné à l'accompagnement des familles et à l'amélioration des conditions de vie des militaires, présenté le 31 octobre 2017 par la ministre des armées.
[290] Source : réponses de la DRH-MD/DP plan Famille au questionnaire RACM 2021 du HCECM.

d'internet gratuit, la rénovation des lieux de convivialité, le déploiement d'installations sportives et de solutions de restauration rapide hors heures ouvrées.

Malgré la crise sanitaire, le plan Famille a continué à se déployer, et l'année 2020 a été ponctuée par plusieurs améliorations notables :

- 85 % des militaires mutés ont reçu leur ordre de mutation individuel avec un préavis supérieur à 5 mois (exception faite du SCA) ;
- le déploiement du wifi gratuit en garnison a dépassé l'objectif fixé en métropole avec plus de 2 100 bâtiments connectés sur plus de 300 sites ;
- une prise en charge des surcoûts de garde d'enfant a été proposée aux personnels soignants et projetés pendant la crise sanitaire ;
- l'objectif 2022 de création de 20 % de berceaux supplémentaires en crèche a été atteint ;
- près de 28 000 boîtes multi-activités ont été distribuées durant l'année 2020 aux enfants de militaire âgés de 3 à 8 ans dont l'un des parents est parti en OPEX. Ces boîtes permettent de les aider à surmonter cette période particulière de façon ludique.

Ce projet bénéficie d'un effort budgétaire additionnel de 302 millions d'euros sur la période du plan Famille (2018-2022) et de 528 millions d'euros sur la période de la loi de programmation militaire 2019-2025. Au 31 décembre 2020, après 3 ans de mise en œuvre, plus de 40 % du budget prévisionnel initial 2018-2022 du plan Famille a été consommé, soit 122,7 M€ sur les 302 M€ prévus pour 5 ans[291].

Le Haut Comité souligne l'intérêt de l'approche sur laquelle repose le plan Famille : l'affirmation d'une politique volontariste en direction des proches de militaire et la volonté de réduire l'impact des sujétions militaires sur leur vie. Le HCECM considère que les mesures du plan Famille sont pertinentes et sont de nature à renforcer l'adhésion des familles à la communauté de défense. Son évolution continue et pragmatique permet de mieux prendre en compte les attentes des bénéficiaires.

Le Haut Comité n'assure pas un suivi permanent et exhaustif des mesures du plan Famille. Il fonde son analyse sur ses travaux (visites, auditions, tables rondes,) en rapport avec le thème de la condition militaire étudié dans l'année. À travers ces travaux, le Haut Comité perçoit l'évolution de l'impact des sujétions militaires sur la vie des familles. Si un certain nombre d'objectifs du plan Famille ont été clairement atteints (par exemple les délais concernant les préavis de mutation ou les places en crèche), il est difficile de mesurer d'autres réalisations du plan Famille (par exemple « renouveler le cadre de vie en garnison »). Il n'y a pas de recensement exhaustif des mesures déconcentrées du plan Famille.

Le Haut Comité constate que le plan Famille est bien perçu par les bénéficiaires. Les mesures prises pour mieux prendre en compte les absences opérationnelles (axe 1) sont en particulier très appréciées (places en crèche, prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile/PSAD, extension de la carte famille SNCF…). Cependant, le HCECM a pu également constater, localement, une méconnaissance des différentes mesures ou bien une incapacité à les identifier comme faisant partie du plan. Bien qu'un grand nombre des mesures s'appliquent également à eux, 88 % des personnels militaires de la gendarmerie ne connaissaient pas le plan famille en 2020[292].

1. AXE 1 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES ABSENCES OPÉRATIONNELLES

« *Les familles subissent les contraintes des absences opérationnelles du militaire. Celles-ci affectent les équilibres familiaux, l'organisation de la vie courante et sont parfois difficiles à porter*. » [293]

1.1 ACCROITRE LES OFFRES DE GARDE D'ENFANTS

L'objectif recherché est d'atténuer les conséquences des sujétions spécifiques des militaires sur la garde des enfants.

[291] Source : DRH-MD/DP plan Famille.
[292] Source : « *Les gendarmes et leur famille* », volet thématique du climat interne 2020 de la gendarmerie, page 32.
[293] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

1.1.1 Augmentation du nombre de places en crèches

L'objectif initial était d'atteindre 2 556 places en crèches en 2022, soit la création de 20 % de berceaux supplémentaires.
Cet objectif est atteint en 2020 :

- au 31 décembre 2020, on décompte au total 962 berceaux réservés (l'objectif est de 988 berceaux en 2021 et 1 013 en 2022). Les réservations de berceaux s'effectuent sur la base de marchés passés avec des prestataires extérieurs au ministère des armées. Ils sont répartis dans toute la métropole en petite quantité (de 5 à 15 places) ;
- à cela s'ajoutent 1 585 places en crèches ministérielles (l'objectif est de 1 635 places en 2021 et 1 665 en 2022).

1.1.2 Aide aux assistants(es) maternels(les) agréés(es) (ASMAT) pour l'accueil des enfants des ressortissants de l'action sociale des armées

Pour aider les conjoints des ressortissants du ministère des armées à exercer le métier d'ASMAT et ainsi élargir l'offre au profit de la communauté militaire et de défense, cette mesure agit sur deux leviers :

- Le développement de l'accompagnement des conjoints ayant un projet professionnel d'assistant(e) maternel(le) au profit des ressortissants de l'action sociale des armées : Défense mobilité a ainsi reclassé 286 conjoints sur un tel emploi (dont 56 en 2020).
- Le développement des conventions incitant financièrement des assistant(e)s maternel(e)s à accueillir un enfant de ressortissant de l'action sociale des armées et à le faire en horaires atypiques (6 136 conventions fin 2020) et l'extension, en juillet 2020, du dispositif d'aide aux assistants maternels exerçant au sein des maisons d'assistants maternels.

1.1.3 Formalisation de dispositifs de garde d'urgence intégrant une prise en charge financière étendue en cas d'impératif imprévisible

Un dispositif permettant de se voir proposer une solution de garde en urgence et, sous conditions, la prise en charge des frais occasionnés par une situation d'urgence opérationnelle ou de santé (à concurrence de 1 500 euros) est entré en vigueur le 24 juillet 2020.

1.2 ÉLARGIR ET SIMPLIFIER L'OFFRE DES PRESTATIONS SOCIALES PENDANT L'ABSENCE EN MISSION

Cette mesure vise à mieux accompagner les familles en prenant en compte les absences répétées pour pouvoir bénéficier de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD). L'offre se fait sous la forme d'une aide financière en cas de recours à des services à la personne lorsqu'un personnel est absent de son foyer pour des raisons opérationnelles ou en raison de son hospitalisation.

- La PSAD a ainsi été améliorée en 2019 : dispositif plus transparent, grâce notamment à l'abandon des circonstances d'absence et remplacement par une justification de l'absence liée à l'exécution du service d'au moins 8 jours, hors formation, ou à une hospitalisation d'une durée minimale de 3 jours.
- En février 2020, le mode de calcul du quotient familial a été simplifié, favorisant les familles touchées par le handicap.

1.3 SUPPRIMER L'IMPACT DES DEPLACEMENTS TEMPORAIRES SUR LA TRESORERIE DES MENAGES

La mesure consistait à créer une plateforme de type « agence de voyage » pour les déplacements professionnels, transports et hôtellerie afin de ne pas faire subir aux familles, sur un plan financier, l'absence imposée pour des raisons de service et éviter, hors cas d'urgence, l'avance de frais par le personnel.
Depuis le 1er janvier 2019, la prise en charge directe des repas en secteur administratif pour tout le personnel (sauf service industriel de l'aéronautique) est effective dans 397 restaurants métropole et 47 en Outre-mer et étranger. La prise en charge directe « universelle » déployée au sein de la filière

restauration depuis 2019 comprend les petits déjeuners (lorsque la nuitée est gratuite) et les compléments alimentaires, pour les unités constituées.

1.4 PORTER UNE ATTENTION ACCRUE AU MORAL DES FAMILLES

Il s'agit d'accompagner les familles d'un point de vue psychologique et dans la durée, y compris dans les formations interarmées, notamment dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) à travers :

- l'amplification du soutien moral avant, pendant et après les missions opérationnelles ;
- le fait de faciliter l'accès au soutien psychologique existant mis en place dans les armées (écoute Défense, prestataire extérieur, psychologues des armées). Les familles représentent ainsi en 2020 un tiers des appels au dispositif écoute défense.

1.5 FACILITER LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES PENDANT L'ABSENCE DU MILITAIRE

Depuis 2019, le militaire peut donner procuration à son conjoint ou à n'importe quelle personne qu'il désigne comme digne de confiance pour effectuer à sa place de nombreuses démarches : dossier de déménagement, demande d'attribution de logement défense, actes liés à la vie familiale. Depuis janvier 2020, le dispositif est inclus dans le cadre du circuit départ en opération extérieure, afin que la procuration soit systématiquement proposée au personnel partant en mission.

1.6 ÉTENDRE LE BENEFICE DE LA CARTE FAMILLE SNCF

Jusqu'en 2017, la carte famille n'était utilisable en l'absence du militaire que si ce dernier était en OPEX. L'objectif est d'étendre cette possibilité à toutes les missions de plus de deux mois (exemple missions intérieures, missions de courte durée, opération sentinelle).
Les nouvelles conditions du tarif « famille » militaire s'appliquent même en l'absence du militaire ouvrant droit. La réduction est de 30 % sur le tarif loisir du jour pour des voyages effectués sur TGV et intercités et de 25 % ou de 50 % en fonction du calendrier voyageur sur TER. Au 31 décembre 2020, 144 393 cartes ont été délivrées.
Depuis janvier 2020, les enfants non rattachés fiscalement au militaire peuvent bénéficier de la carte famille SNCF.

1.7 NEGOCIER DES CONDITIONS TARIFAIRES PRIVILEGIEES POUR LES MILITAIRES ET LEUR FAMILLE AVEC LES COMPAGNIES AERIENNES

Une expérimentation couvrant des besoins à courte échéance sur la liaison aérienne dans le sens Toulon-Brest-Toulon, en coopération avec la compagnie TUI, est conduite depuis 2019. Cette expérimentation a été renouvelée et étendue aux trajets Brest-Toulon-Brest en septembre 2020. Depuis la seconde période de confinement, l'expérimentation est suspendue.

1.8 LANCER UNE OFFRE DE SERVICE DIGITALE POUR LA GARDE D'ENFANTS

Cette action nouvelle a été déployée en octobre 2021. S'appuyant sur la plateforme de la société *Yoopies*, l'offre vise à offrir un service digital pour la garde d'enfant. Le service permet d'étendre les possibilités de garde d'enfant en s'adaptant aux spécificités des familles de militaires. Elle met en relation les familles et les intervenants avec un large éventail de solutions : garde à temps plein pour la petite enfance, périscolaire, garde occasionnelle ou en urgence, aide aux devoirs.

2. AXE 2 : FACILITER L'INTÉGRATION DES FAMILLES DANS LA COMMUNAUTÉ MILITAIRE ET DE DÉFENSE

« *L'objectif est de de recréer des conditions favorables à l'établissement et à l'entretien d'un lien social fort entre les familles et l'institution militaire, d'une part, et entre les familles elles-mêmes, d'autre part.* »[294]

2.1 AMELIORER L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES FAMILLES EN GARNISON EN RENFORÇANT LE ROLE ET LES CAPACITES DU COMMANDEMENT LOCAL

2.2.1 Création des cellules d'information et d'accompagnement des familles

Les cellules d'information et d'accompagnement des familles (CIAF) ont été expérimentées en 2018. L'expérimentation a démontré que les CIAF répondaient à une forte demande des familles, en complémentarité avec l'écosystème social local. Le concept des CIAF a donc été validé le 27 juin 2019 et au 31 décembre 2020, 21 CIAF sont opérationnelles.

2.2.2 Accès des familles à l'espace ATLAS[295] et développement d'une offre de service « famille »

Tous les espaces Atlas ont vocation à délivrer des prestations à la famille, plus ou moins développées selon le besoin local. 144 espaces ATLAS ont été mis en service à la fin de l'année 2020 sur une cible initiale du plan Famille entre 200 et 250 espaces.

2.2.3 Accroissement des capacités d'organisation d'activités de cohésion en augmentant les crédits « d'action sociale communautaire et culturelle » (ASCC)

Les crédits d'action sociale communautaire et culturelle financent des projets d'actions collectives de cohésion, de séances récréatives, arbres de noël, activités de loisirs à but culturel et éducatif et visites culturelles.
Le plan Famille a abondé ces crédits d'1 M€ en 2019 puis d'un million supplémentaire en 2020, soit un surplus de 2M€ par an à compter de 2020 et pour les années à venir, soit une augmentation de 28 % par rapport à 2017.

2.2 MIEUX RECONNAITRE LA QUALITE DE CONJOINT DE MILITAIRE ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Plusieurs actions concrètes sont initiées, telles que :

- la délivrance d'une carte de conjoint standardisée permettant un accès facilité aux enceintes militaires lorsque c'est possible ainsi qu'aux cercles mess ;
- la reconnaissance de l'engagement associatif et de l'investissement personnel du militaire ou du conjoint ;
- le soutien des initiatives du tissu associatif agissant au profit de la communauté militaire et de défense, tout particulièrement au niveau local.

2.3 AIDER LE PARENT A EXERCER SON DROIT DE VISITE ET D'HEBERGEMENT AU PROFIT DE SON OU SES ENFANTS A LA SUITE DE LA SEPARATION DU COUPLE

L'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH) suite à une séparation a été mise en œuvre en 2018 ; elle consiste à prendre en charge les frais d'hébergement des ressortissants ne pouvant recevoir leurs enfants dans leur logement dans le cadre d'un droit de visite et d'hébergement.
Le recours à l'APDVH a été moindre en 2020 en raison des restrictions sanitaires : ainsi, 185 APDVH ont été attribuées en 2020 contre 255 prestations en 2019.

---

294 *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

295 Accès en tout temps et en tout lieu au soutien ; l'espace ATLAS est un point unique pour entreprendre les démarches administratives et de soutien : il permet un accès rapide à l'information grâce à des bornes numériques, la prise en charge des dossiers complexes, l'accès à l'offre de loisirs.

2.4 DEVELOPPER ET SIMPLIFIER L'OFFRE D'HOTELLERIE ET DE LOISIRS

Les principales avancées concernent :

- l'extension de l'offre hôtelière des cercle-mess pour faciliter l'accueil des familles ;
- l'harmonisation des tarifs des cercles militaires : un tarif plafond de 10 euros maximum par repas (entrée, plat, dessert) pris en cercle militaire a été fixé pour les familles de militaires (conjoint, enfant, parents, grands-parents, frères et sœurs) ;
- les investissements soutenus dans les centres de vacances de jeunes et les établissements familiaux pour assurer une prestation de qualité en phase avec les attentes des ressortissants.

2.5 ACCROITRE L'AIDE AUX FAMILLES DE BLESSES HOSPITALISES

Les conditions de prise en charge financière des familles de blessé (trajet et hébergement) ont été facilitées et élargies avec :

- l'ouverture à toutes les blessures contractées en service et plus seulement à celles résultant des OPEX ;
- l'augmentation de 4 à 6 du nombre de personnes prises en charge ;
- l'augmentation de la durée de prise en charge de 21 jours à 56 jours calendaires ;
- la forfaitisation des remboursements des repas et des transports en commun ;
- la limitation à un seul interlocuteur pour le traitement du dossier secours au profit des familles.

2.6 APPORTER UN SOUTIEN MORAL AUX ENFANTS HOSPITALISES

Afin de soutenir le moral des enfants de ressortissants âgés de 5 à 13 ans hospitalisés pour une durée au moins égale à 48h, un kit « mon hosto rigolo »[296] a été créé en 2020.

2.7 INSTALLATION D'UN OBSERVATOIRE DES CONJOINTS DE MILITAIRE

En 2021, un espace d'échanges sera créé afin que les associations de conjoints puissent faire remonter leurs attentes ou leurs difficultés, et, que la question de l'emploi du conjoint soit pleinement appréhendée par les armées.

3. AXE 3 : MIEUX VIVRE LA MOBILITÉ

« *La mobilité par ordre est une spécificité de l'état militaire qui est vécue également par sa famille.* »[297]

3.1 AMELIORER LE DISPOSITIF DE DEMENAGEMENT : ALLEGER AU MAXIMUM LES CONTRAINTES DU DEMENAGEMENT POUR LE MILITAIRE ET SA FAMILLE EN OFFRANT, A COMPTER DE 2019, UNE SOLUTION SIMPLIFIEE

L'expérimentation du dispositif Plateforme multi-déménageurs fonctionnelle (PFMD[298]) s'est largement développée pour atteindre 40,5 % des déménagements de mobiliers en métropole traités fin 2020 à côté de la procédure classique de déménagement.
En 2020, plusieurs actions de simplification ont été mises en place temporairement pour faciliter les déménagements dans un contexte sanitaire contraignant : devis unique, extension des PFMD

[296] Le projet « Mon hosto rigolo » se veut simultanément apprenant et ludique, il permet :
- d'expliquer les pathologies dont les enfants souffrent ;
- d'aider les enfants à exprimer leurs symptômes, leurs maux et leurs douleurs ;
- d'occuper les enfants par des jeux ;
- de maintenir un lien avec les proches, pendant les visites et en dehors de leur présence.

[297] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

[298] Plateforme multi-déménageurs fonctionnelle ; l'accès à la PFMD permet de faciliter les démarches de préparation du déménagement des militaires sous deux axes : la recherche des devis de déménageurs et la digitalisation des formalités administratives.

aux déménagements par voie routière en Europe. Un plateau opérateur déménagement (POD)[299] a également été mis au service des militaires et de leur famille pour régler les problèmes rencontrés. Ce POD a pris contact avec les familles pour s'assurer du bon déroulement de leur déménagement.

3.2 DONNER AUX MILITAIRES UNE MEILLEURE VISIBILITE SUR LEUR MOBILITE AFIN DE LEUR PERMETTRE D'EFFECTUER DES CHOIX ECLAIRES POUR L'ORGANISATION DE LA VIE FAMILIALE

3.2.1 Poursuite d'une politique d'optimisation de la mobilité en éditant les ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour la quasi-totalité (80%) des militaires

En 2020, 85 % des ordres de mutation ont été adressés aux militaires avec un préavis d'au moins cinq mois avant la date de ralliement.
Le SCA demeure néanmoins nettement en retrait avec un taux de 38 % en 2020 contre 69 % en 2019.

3.2.2 Information systématique du personnel sur la durée prévisible d'affectation

La mesure est effective en 2020.

3.2.3 Dialogue de gestion et individualisation des parcours professionnels

Les armées, directions et services établissent leurs politiques d'individualisation des parcours professionnels. Cette mesure comprend la possibilité d'accorder des dérogations sur agrément à certaines règles de gestion. En 2020, une attention particulière est portée aux difficultés nées d'un handicap au sein de la famille du militaire.

3.3 ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES MEMBRES DE LA FAMILLE (CONJOINTS, ENFANTS)

3.3.1 Extension des prestations offertes aux conjoints par Défense mobilité

L'objectif est de faire bénéficier aux conjoints de prestations d'accompagnement complémentaires à l'offre de prestations de Pôle emploi et d'intensifier, en liaison avec les armées, les actions de communication au profit des conjoints.
Défense mobilité a enregistré le reclassement de 5 923 conjoints du 31 octobre 2017 au 31 décembre 2020, dont 1 665 en 2020 et 1 489 en 2019.

3.3.2 Négociation avec les autres ministères des dispositions permettant de mieux prendre en compte de la mobilité subie par les conjoints de militaires employés dans la fonction publique

L'appui à la mobilité est effectué sur l'ensemble de la fonction publique d'État. Depuis la mise en place du plan Famille, les demandes d'appui ont progressé de 60 % (201 en 2020 contre 124 en 2018). Pendant cette période, le taux de satisfaction de ces demandes est passé de 55 % en 2018 à 62 % en 2020 (+ 7 points). Les demandes d'appui concernent très majoritairement les conjoints enseignants de l'enseignement public (85 % des demandes).
En 2020, deux actions complémentaires ont été mises en place en vue d'accroître directement le recrutement des conjoints dans la fonction publique territoriale :

- La signature, le 10 décembre 2020, d'un protocole d'accord avec la Fédération Nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG) qui permettra d'améliorer l'accès à l'emploi des conjoints non fonctionnaires (notamment via les services de remplacement et missions temporaires des centres de gestion) mais également la mobilité des conjoints déjà fonctionnaires territoriaux.

[299] Le centre d'administration ministériel des indemnités de déplacements (CAMID) de Brest a mis en place depuis le 14 mai 2020 un plateau opérateur national d'assistance dans le cadre des changements de résidence dénommé « Plateau Opérateur Déménagement » (POD). Il permet de réunir les représentants des principales organisations professionnelles du déménagement et les acteurs du ministère. Sa mission est de mettre en lien les administrés avec une communauté d'experts aux niveaux local et central.

- La mise en œuvre en cours d'une campagne de communication vers les élus, dirigeants, services RH de la territoriale et les établissements publics hospitaliers, afin d'assurer notamment la promotion des qualités et compétences des conjoints et de mieux faire connaître l'offre de service de Défense mobilité.

3.3.3 Faciliter la scolarité des enfants et mieux communiquer sur les offres de scolarité offertes par le ministère des armées

Plusieurs actions ont été entreprises :
- le ministère a diffusé un guide de la scolarité validé par la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) ;
- mise en ligne actualisée et structurée de l'offre sur le portail d'information dédié du site du ministère ;
- mise en place dans les 6 lycées de la défense d'un portail unique (Sailor) d'information et d'inscription avec un dossier unique ;
- les maisons d'enfants « FARE »[300] (IGeSA) de Sathonay (69) et La Roche Guyon (95), internats de haute qualité pour enfants du ministère des armées en situation familiale particulière, ont été ouvertes par dérogation à l'accueil d'enfants de personnels soignants et opérationnels pendant la crise de la Covid-19.

3.3.3 Rendre prioritaire l'accès des familles dans l'ensemble des hôpitaux du SSA

De nombreuses actions ont été conduites pour faciliter l'accès des familles aux hôpitaux, telles que :
- la mise en place de modalités (bornes d'accueil, guichets, …) permettant au militaire et à sa famille d'être identifiés pour un accueil prioritaire et une réduction du temps d'attente pour les formalités administratives ;
- en fonction des capacités, certains hôpitaux ont pu développer des créneaux réservés, voire des créneaux sans rendez-vous pour les militaires.

3.3.4 Améliorer la prise en compte et l'accompagnement de la mobilité des familles concernées par une situation de handicap

Cette action fait actuellement l'objet de travaux à travers deux groupes de réflexion :
- le premier vise l'extension des guides pratiques handicap élaborés sur certains bassins de vie à d'autres régions ;
- le second étudiera les ressources mobilisables en vue d'atténuer les effets de la mobilité sur les familles touchées par le handicap, dans le cadre des travaux conduits en lien avec le conseil supérieur de la fonction militaire.

En complément, le 27 novembre 2020[301], de nouvelles annonces ont été faites afin de renforcer l'accompagnement en faveur de l'emploi des conjoints et de mieux faire connaître ces dispositifs auprès de la communauté militaire, dont :
- valoriser les viviers de conjoints directement auprès des employeurs du ministère des armées ;
- faciliter, par une offre de formation spécifique, les accès à la fonction publique et à la mobilité inter fonctions publiques ;
- développer un coaching emploi pour libérer le potentiel de réussite ;
- expérimenter un accompagnement dédié au parcours entrepreneurial féminin avec un réseau d'incubateurs.

L'accompagnement des conjoints pour retrouver un emploi est un sujet d'importance. Comme il l'a évoqué dans son 15e rapport relatif à *l'emploi des militaires après leur départ des forces armées*, « *le Haut Comité considère qu'il est une réponse bienvenue aux conséquences défavorables de la mobilité du militaire sur l'activité professionnelle du conjoint. Ces mesures sont bénéfiques pour la condition des militaires et de leurs familles, et pour la fidélisation des militaires.* »

---

[300] Maisons d'enfants favorisant l'accueil à responsabilité éducative (MEFARE) : la vocation de ces maisons est de proposer un soutien aux familles et d'offrir aux enfants, adolescents et jeunes majeurs, des lieux d'accueil à dimension familiale et sociale pour les aider dans leur cheminement vers l'épanouissement, l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle.

[301] Annonces de la ministre des armées faites lors du Rendez-vous digital « *conjoints de militaire, le défi de l'emploi* », co-organisé avec l'association *Women Forces* le 27 novembre 2020.

4. AXE 4 : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE LOGEMENT FAMILIAL ET FAVORISER L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

« *La mobilité par ordre est une spécificité de l'état militaire. L'installation dans de bonnes conditions du militaire et de sa famille conditionne la capacité opérationnelle du militaire, astreint de surcroît à la disponibilité dans son poste.* »[302]

4.1 ADAPTER LE PARC DE LOGEMENTS POUR MIEUX REPONDRE AUX ATTENTES

4.1.1 Augmentation de 660 logements neufs en métropole de 2018 à 2020 et renouvellement des conventions arrivant à échéance pour mieux prendre en compte les besoins

Au 31 décembre 2020, 612 logements neufs ont été commandés. La cible triennale du plan Famille (660 logements neufs commandés avant fin 2020) devrait être atteinte en 2021. Le décalage est dû à une forte diminution de l'offre de logements neufs en 2020 en raison des effets de la crise sanitaire.

Par ailleurs, en 2020, 689 logements ont été renouvelés. La cible de logements renouvelés est revue à la baisse en raison de la réallocation des crédits vers des programmes neufs et de qualité au détriment du renouvellement de conventions qui ne correspondent plus aux besoins du ministère.

4.1.2 Amélioration de l'offre de logements en outre-mer, notamment à Mayotte et en Guyane, permettant de disposer de 50 % du parc en domanial dans ces zones

L'effort supplémentaire réalisé dans le cadre du plan Famille concerne la construction de 24 logements à Mayotte. L'engagement juridique a été réalisé en 2018 (7M€). La livraison était prévue en 2020 mais la crise sanitaire a retardé la livraison à 2021.
En 2020, des opérations de construction nouvelle de 47 logements ont été lancées :

- la construction d'une tranche de 18 logements au camp du Tigre à Cayenne ;
- la construction de 4 logements individuels sur le morne Desaix à Fort-de-France (Martinique) ;
- un programme de 24 logements à Cayenne (Guyane).

4.2 AMELIORER L'ETAT TECHNIQUE DU PARC DE LOGEMENT DOMANIAL

En 2020, la mise en place des crédits est conforme à la programmation : 44M€ dédiés au maintien en condition du parc domanial pour 2020 dont 28,9 M€ en métropole. À titre d'exemples, sont concernées :

- la réhabilitation des 26 logements de la résidence de la vieille Chauvinerie à Poitiers ;
- une tranche de 20 logements à la cité Saint-Pierre de Brest qui en compte cent ;
- la réhabilitation de 12 logements d'un immeuble du quartier Gabode à Djibouti ;
- la réhabilitation de 6 villas à Dakar ;
- la rénovation du village d'Hennemont qui comporte 251 logements à Saint-Germain-en-Laye (78).

4.3 OUVRIR LA COLOCATION DES LOGEMENTS DEFENSE AUX CELIBATAIRES ET CELIBATAIRES GEOGRAPHIQUES

L'objectif est de faciliter l'accès des personnels célibataires et célibataires géographiques au logement familial en autorisant la colocation dans les logements.
Au 31 décembre 2020, on constate 14 colocations pour 33 colocataires.

[302] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

4.4 OPTIMISER LA PERFORMANCE EN MATIERE DE DELAI DE REPONSE POUR L'ATTRIBUTION DE LOGEMENT

L'anticipation des notifications d'ordres de mission individuels (+ 80 % à fin mars) n'a pas permis d'avancer significativement le calendrier des propositions de logement car les avis de congé et de libération sont transmis tardivement par les personnels occupant un logement défense. Depuis 2018, plusieurs actions ont été menées : rappel aux personnels de la nécessité de signaler au plus tôt la date de départ du logement, recueil auprès des armées de données relatives aux personnels mutés et à leur famille et prise de contact individuelle avec les bénéficiaires afin de connaître leur date de départ sans attendre le délai réglementaire d'un mois pour donner leur préavis.

En 2020, et au regard d'un contexte sanitaire contraignant, les conditions d'octroi de la MICM ont été allégées pour les personnels logés dans le privé. La pérennisation de cette mesure de simplification est envisagée.

4.5 FACILITER L'ACCES A LA PROPRIETE

L'attendu était de porter le montant total du montage prêt habitat (prêt accession à la propriété plus prêt complémentaire[303]) de 20 000€ à 25 000€ (soit une augmentation de 25 %), rapporté à une durée de remboursement de 15 ans au lieu de 10.
Le dispositif a été mis en place en janvier 2019.

4.6 CONFORTER LA PRISE EN COMPTE DES FAMILLES DONT L'UN DES MEMBRES EST MALADE OU EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT

Un groupe de travail regroupant les DRH d'armées, la DGA, la DRH-MD et la DGGN a été constitué par la DPMA afin de refondre les règles d'éligibilité et de priorité au logement familial. Ces travaux se sont traduits par l'attribution de points supplémentaires pour les dossiers des familles qui sont confrontés au handicap : ces points permettent un niveau de priorité plus élevé.
Une attention particulière est également portée à l'éloignement du domicile des structures de soin, écoles, et aux contraintes de la personne handicapée.

5. AXE 5 : FACILITER L'ACCÈS DES FAMILLES À L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU MINISTÈRE

« *La diversité de l'offre et des opérateurs du ministère des armées rendent difficile l'accès aux différents services ou prestations en particulier pour les familles.* »[304]

5.1 SIMPLIFIER ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESSORTISSANTS DE LA COMMUNAUTE DE DEFENSE EN DEVELOPPANT UNE OFFRE DIGITALE DE SERVICE AU TRAVERS DE L'« E-SOCIAL » DES ARMEES

La plateforme « e-social » est opérationnelle depuis 2018. Elle permet de réaliser des simulations des prestations ministérielles de l'action sociale (depuis juin 2018), des prestations interministérielles relevant des crédits du ministère (depuis septembre 2018) et des prestations interministérielles hors crédits MINARM (depuis décembre 2018).
Depuis octobre 2021, le portail « e-social » des armées permet au militaire et à sa famille, y compris les retraités, d'effectuer des demandes de prestations d'action sociale directement en ligne, à partir d'Internet. Dans un premier temps, le portail est ouvert à trois prestations :

- la prestation éducation ;
- les subventions interministérielles pour le séjour des enfants ;

[303] Initialement supportée par l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et aéronautique (EPFP), la gestion du dispositif a été reprise en 2020 par l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA).
[304] *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

- l'aide relative au dispositif de remboursement de frais engagés pour cause d'annulation ou de modification de permissions ou de congés pour raison de service.

5.2 MIEUX COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIFS D'AIDE SOCIALE DES MUTUELLES HISTORIQUES (MUTUELLE NATIONALE MILITAIRE, MUTUELLE DE L'ARMEE DE L'AIR, CAISSE DES GENDARMES) ET INCITER LES MUTUELLES REFERENCEES A PROPOSER CE TYPE D'OFFRE

Les dispositifs d'aide sociale des mutuelles sont présentés dans l'e-social des armées.

5.3 DEVELOPPER UNE COMMUNICATION SPECIFIQUE POUR LES FAMILLES DE BLESSES ET LES FAMILLES ENDEUILLEES : LA MAISON NUMERIQUE DU BLESSE

Il s'agissait à la fois de créer une plateforme dédiée « portail numérique du blessé » et de créer des guides pour les familles. La maison numérique des blessés et des familles (MNBF), visant à dématérialiser les démarches des militaires blessés et des familles endeuillées, a été déployée par pallier dès 2018. La mise en ligne du guide du parcours du blessé et de sa famille sous forme de site Internet ainsi que par le portail de demande de Pension Militaire d'Invalidité (PMI), sur Intradef, a été réalisée en 2021.

Début 2021, deux avancées significatives ont été réalisées avec :

- La dématérialisation de demandes d'allocations ou de secours des fonds de prévoyance, qui peuvent désormais être effectuées depuis le site Internet "démarches simplifiées" dans les situations suivantes : blessure en OPEX, radiation des cadres imputable à une invalidité, décès imputable au service ou en relation avec le service… Ces demandes sont prises en charge par l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP).
- Les maisons ATHOS, expérimentées dans un premier temps sur deux sites dans le Var et en Gironde et dont la gestion opérationnelle, le soutien juridique administratif et financier seront assurés par l'IGeSA. Ces établissements, non médicalisés, sont destinés à contribuer au rétablissement et favoriser une meilleure réhabilitation psychosociale des militaires blessés. Ce dispositif, complémentaire des dispositifs existants, s'inscrit dans l'organisation actuelle du parcours de rétablissement des blessés, et dans la continuité des améliorations qui lui ont été apportées depuis une dizaine d'années. Les assistants de service social des armées, en charge de l'accompagnement social individuel des blessés et de leur famille, s'intègrent dans le projet et des conseillers en transition professionnelle de Défense mobilité tiendront une permanence hebdomadaire au sein des deux maisons expérimentales.

5.4 PERMETTRE AU MILITAIRE BLESSE EN SERVICE, EN POSITION DE NON ACTIVITE, DE BENEFICIER DU TARIF MILITAIRE SNCF

Le bénéfice du tarif militaire SNCF a été étendu aux militaires blessés en service en position de congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée pour maladie (CLDM) avec la circulaire n° 230494/DEF/SGA/DRH-MD/SRRH/SDFM/FM2 du 27/12/2018 relative à l'attribution de la carte de circulation donnant droit au tarif militaire sur les lignes exploitées par la société nationale des chemins de fer français.

5.5 METTRE EN SERVICE UN SITE INTERNET TRANSACTIONNEL "FAMILLES DES ARMEES"

Une expérimentation est en cours pour la mise en service d'un site internet regroupant les offres de loisirs nationales et locales et proposant des services de petites annonces.

5.6 SIMPLIFIER ET HARMONISER LE CALCUL DU QUOTIENT FAMILIAL (QF) DES 5 PRESTATIONS DE L'ACTION SOCIALE DES ARMEES (ASA) SOUMISES A QF

Les circulaires relatives aux 5 prestations[305] intègrent chacune les nouvelles modalités uniques de calcul du QF.
Cette harmonisation conduit à une meilleure prise en compte des familles monoparentales, des personnes handicapées et des enfants en garde alternée pour l'octroi de la PSAD, de la prestation d'accueil périscolaire et de la rente-survie.

6. AXE COMPLÉMENTAIRE : AMÉLIORER LES CONDITIONS D'HÉBERGEMENT ET DE VIE DES CÉLIBATAIRES ET DES CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES

« *Accorder des conditions de vie aux standards modernes en garnison est une priorité : ceci contribue à l'équilibre personnel de nos militaires, fortement sollicités et souvent éloignés du domicile familial ou de leurs proches.* »[306]

6.1 AMELIORER LA VIE COURANTE DES CELIBATAIRES ET CELIBATAIRES GEOGRAPHIQUES DANS LES GARNISONS

L'amélioration de la vie courante des célibataires et des célibataires géographiques pendant et en dehors des heures ouvrées recouvre quatre domaines :

- l'extension de la connectivité en enceinte militaire avec du WIFI gratuit et sécurisé afin de faciliter les contacts des personnels militaires et civils éloignés et leur famille ; Au 31 décembre 2020, le ministère des armées a déployé 148 852 connexions wifi dans 2 304 bâtiments en métropole ;
- le déploiement d'internet de loisirs en opérations extérieures (ILOPEX) ; une réalisation à 100 % est effective ;
- le renouvellement du cadre de vie en garnison par l'augmentation[307] des crédits AACV[308] ;
- l'amélioration de l'offre de services en unités et garnisons (ouverture des foyers et des installations sportives, club de garnison, conciergerie, …).

6.2 AMELIORER LES CONDITIONS D'HEBERGEMENT

Cette mesure du plan Famille concerne l'augmentation des capacités d'hébergement en Île-de-France avec l'amélioration et l'augmentation de 410 places d'hébergement.
Elle intègre plus particulièrement 4 opérations concernant des bâtiments pour cadres célibataires à Versailles Satory, Arcueil, Saint-Germain-en-Laye et Maisons-Laffitte.

6.3 ACHEVER LA RESORPTION DES « POINTS NOIRS » DE L'INFRASTRUCTURE

112 « points noirs » restaient à traiter sur la période 2019-2021, soit 16 % des 700 points noirs identifiés initialement lors de la revue complète des infrastructures menée en 2014. Ces travaux sont d'importance variable : rénovation légère à lourde voire reconstruction, ceci en particulier sur les ensembles d'alimentation et certaines infrastructures techniques (chauffage, eau, etc.). L'action est suivi au titre du plan hébergement ; l'inscription des opérations relatives au traitement des « points noirs » a été validée lors du comité de coordination de la fonction immobilière (CCFI)[309] de février 2018.

---

305 Garde d'enfant en horaires atypiques, accueil périscolaire, rente-survie, PSAD, prestation éducation.

306 *Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022*, octobre 2017.

307 4,13 millions d'euros payés en 2018, 5,03 millions d'euros payés en 2019 et budget de 7,04 millions d'euros inscrit au PLF 2020.

308 Allocation pour l'amélioration du cadre de vie (AACV) vise à contribuer à l'amélioration des conditions d'hébergement et de vie en enceinte militaire, ainsi qu'au développement des activités socio-culturelles et de loisirs.

309 Présidé par le secrétaire général pour l'administration, il assure le suivi du déroulement des principaux programmes d'infrastructure et examine la satisfaction des besoins opérationnels. Il s'assure en outre de l'exécution de la programmation par le service d'infrastructure de la défense (SID).

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

AACV	Allocation pour l'amélioration des conditions de vie en enceinte militaire
ACR	Avec changement de résidence
ACS	Aide au paiement d'une complémentaire santé
AFPRB	Armed Forces' Pay Review Body
ANPAA	Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie
APDVH	Aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Association professionnelle nationale de militaires
ARCA	Association de recherche en criminologie appliquée
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASA	Action sociale des armées
ASCC	Action sociale communautaire et culturelle
ASCOM	Assistant de commandement
ASMAT	Assistant(e) maternel(le)
ATLAS	Accès en tout temps, tout lieu au service

B

BAC	Baccalauréat
BCE	Banque commune d'épreuves
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BIA	Brigade interarmes
BIHRIF	Bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France
BMPM	Bataillon de marins-pompiers de Marseille
BOP	Budget opérationnel de programme
BSAT	Brevet supérieur de l'armée de terre
BSPP	Brigade de sapeurs-pompiers de Paris
BSS	Bande sahélo-saharienne
BSTAT	Brevet supérieur de technicien de l'armée de terre

C

CAMID	Centre d'administration ministériel des indemnités de déplacements
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
Cat.	Catégorie
CCFI	Comité de coordination de la fonction immobilière
CCINP	Concours commun des instituts nationaux polytechniques
CP	Certificat pratique
CEMA	Chef d'état-major des armées
CESU	Chèque emploi service universel
CEVIPOF	Centre d'études de la vie politique française
CFAGN	Commandement des forces aériennes de la gendarmerie nationale
CFM	Conseil de la fonction militaire
CFT	Commandement des forces terrestres
CGA	Contrôle général des armées
CIAE	Centre interarmées des actions sur l'environnement
CIAF	Cellule d'information et d'accompagnement des familles
CICoS	Centre interarmées de coordination du soutien
CIRFA	Centre d'information et de recrutement des forces armées
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLDM	Congé de longue durée pour maladie
CLM	Congé de longue maladie
CLNAS	Concession de logement par nécessité absolue de service
CMUC	Couverture maladie universelle complémentaire

CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNSD	Centre national des sports de la défense
COM	Collectivité d'Outre-mer
COMBdD	Commandement/commandant de base de défense
COMLOG	Comptable-logisticien (marine) – Commandement de la logistique (terre)
COMMF	Commandement de la maintenance des forces
COMRENS	Commandement du renseignement
COMSIC	Commandement des systèmes d'information et de communication
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
CVM	Croix de la Valeur militaire
C2S	Complémentaire santé solidaire

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DCSCA	Direction centrale du service du commissariat des armées
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
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
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
DM	Défense mobilité
DOM	Département d'Outre-mer
DPMA	Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
DPMGN	Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale
DPMM	Direction du personnel militaire de la marine
DRH	Direction/directeur(trice) des ressources humaines
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM	Direction du renseignement militaire
DRSD	Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
DSN	Déclaration sociale nominative
DUG	Directive unique de gestion

E

EGM	Escadron de gendarmerie mobile
ÉLoCA	Établissement logistique du commissariat des armées
EMA	État-major des armées
EMR	Élément militaire de réanimation
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EOGN	École des officiers de gendarmerie nationale
EPFP	Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
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 *(cf. définition p. 23)*
ETPT	Équivalent temps plein travaillé *(cf. définition p. 23)*
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

F

FAFR	Forces armées et formations rattachées *(cf. définition p. 23)*
FGI	Formation générale initiale
FINUL	Force intérimaire des Nations unies au Liban
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FOT	Force opérationnelle terrestre
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FTS	Formation technique de spécialité

G

GAIR	Gendarmerie de l'air
GARM	Gendarmerie de l'armement
GAV	Gendarme adjoint volontaire
GDS	Système de solde de l'armée de l'air et de l'espace
Gend	Gendarmerie nationale
GESTRH	Gestion des ressources humaines
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat *(cf. définition p. 120)*
GM	Gendarmerie mobile
GMAR	Gendarmerie maritime
GOPEX	Groupement des opérations extérieures
GRECO	Gestion des recrutements et concours
GSAN	Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires
GSBdD	Groupement de soutien de base de défense
GTA	Gendarmerie des transports aériens

H

(H)	Honoraire
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
IEP	Institut d'études politiques
IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
IJAT	Indemnité journalière d'absence temporaire
ILOPEX	Internet de loisirs en opérations extérieures
INSJ	Institut national de jeunes sourds de Paris
IPC	Indice des prix à la consommation
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police
ITAOPC	Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires *(cf. définition p. 61)*
ITB-GI	Indice de traitement brut-grille indiciaire *(cf. définition p. 110)*
ITB-GI-G	Indice de traitement brut-grille indiciaire des gendarmes

ITB-GI-M	Indice de traitement brut-grille indiciaire des militaires
I2M	Indicateur de mesure du moral

J

JDC	Journée défense et citoyenneté
JORF	Journal officiel de la République française
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
MCF	Mise en condition finale
MDR	Militaire du rang
MEFARE	Maisons d'enfants favorisant l'accueil à responsabilité éducative
MICM	Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MILDECA	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
MINARM	Ministère des armées
MININT	Ministère de l'intérieur
MINUSMA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation du Mali
MISSINT	Mission intérieure
MISSOPS	Mission opérationnelle
MITHA	Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
MNBF	Maison numérique des blessés et des familles
MRO	Mission reconversion des officiers
MTA	Militaires technicien de l'air

N

NAS	Nécessité absolue de service
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
n.c.	Non communiqué
n.d.	Non disponible
NPRM	Nouvelle politique de rémunération des militaires
n.s.	Non significatif

O

OCTA	Officier du corps technique et administratif
OCTAGN	Officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale
OED	Observatoire économique de la défense
OFF	Officier
Off-Mar.	Officier marinier
OG	Officier de gendarmerie
OIA	Organisme interarmées
ONU	Organisation des Nations unies
OPEX	Opération extérieure
OSC	Officier sous contrat
OSC OPS	Officier sous contrat opérationnel
OSC PN	Officier sous contrat *« personnel navigant »*
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
OTIAD	Organisation territoriale interarmées de défense

OVIA	Organisme à vocation interarmées

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)
PCIAT	Poste de commandement interarmées
PCP	Permission complémentaire planifiée *(cf. définition p. 61)*
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PFMD	Plateforme multi-déménageurs
PI2C	Pécule modulable d'incitation à une seconde carrière
PLF	Projet de loi de finances
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés *(cf. définition p. 23)*
PMI	Pension militaire d'invalidité
PMID	Pécule modulable d'incitation au départ
PN	Personnel navigant
POD	Plateau opérateur déménagement
POIA	Préparation opérationnelle interarmes
PPCR	Parcours professionnels, carrières, rémunérations
PSAD	Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
PSC	Protection sociale complémentaire

Q

QF	Quotient familial
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
QSR	Qualité du service rendu
QVT	Qualité de vie au travail

R

RACM	Revue annuelle de la condition militaire
RAE	Recensement des agents de l'État
RAE-G	Recensement des agents de l'État - gendarmerie
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RH	Ressources humaines
RI	Revenu individuel
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place *(cf. définition p. 110)*
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
R2HL	Restauration hébergement hôtellerie loisirs

S

SAR	*Search and Rescue*
SCA	Service du commissariat des armées
SDessi	Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
SEO	Service de l'énergie opérationnelle
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
SIMMT	Structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres
SIMu	Service interarmées des munitions
SIRH	Système d'information des ressources humaines

SMA	Service militaire adapté
SMOBI	Solution de mobilité de l'intradef
SMPT	Salaire moyen par tête *(cf. définition p. 110)*
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SOC	Sous-officier de carrière
SOG	Sous-officier de gendarmerie
Sous-off	Sous-officier
SPAC	Service parisien de soutien de l'administration centrale
SRE	Service des retraites de l'État
SSA	Service de santé des armées
SUAP	Secours d'urgence à personne

T

TACP	Tactical air control party
TAAF	Terres australes et antarctiques françaises
TAM	Terre, air et marine
TAM-G	Terre, air, mer, gendarmerie
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires *(cf. définition p. 61)*
TAP	Troupes aéroportées
TE	Tableau des effectifs
TER	Transport express régional
TN	Théâtre national

U

UBAS	Under body amor shirt
UC	Unité de consommation
UCFM	Unité de coordination des forces mobiles
UE	Union européenne

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VBCI	Véhicule blindé de combat d'infanterie
VDAT	Volontaire de l'armée de terre

Y

y.c.	Y compris

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