

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

————— 17^e RAPPORT —————

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

DÉCEMBRE 2023

17^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

PRÉAMBULE

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

Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui composent actuellement le Haut Comité² ont été nommées pour quatre ans par décrets du Président de la République en date du 2 septembre 2022 et du 18 décembre 2023.

Le Haut Comité est assisté d'un secrétariat général composé de 4 militaires d'active et de 2 réservistes.

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 17^e rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un **rapport thématique** portant sur les officiers - remis au Président de la République le 13 juillet 2023 ;
- 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 2022** pour la présente revue. La revue annuelle met également en évidence **certains constats ou faits marquants du premier semestre 2023**. 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 2021 et les années antérieures**.

4. La revue annuelle 2023 présente de façon détaillée le suivi des recommandations émises dans le 17^e rapport portant sur *les officiers* et dans le 16^e rapport portant sur *la mobilité des militaires*. 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 2022, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 16 125 €. 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 :
<https://www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire> ;
- le site Internet de La Documentation française :
www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise ;
- les sites intranet du ministère des armées et sur celui de la gendarmerie nationale.

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

LA CONDITION MILITAIRE EN 2022 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION

1. Les faits saillants de contexte en 2022

La présente revue se rapportant aux données relatives à la condition militaire en 2022, les événements de l'année 2023, notamment le désengagement français du Niger, n'y sont pas abordés.

Des ruptures géopolitiques majeures

Le contexte géopolitique de l'année 2022 a été marqué par deux événements qui ont eu des conséquences directes et importantes sur les armées.

D'une part, la Russie a envahi l'Ukraine le 24 février 2022. En réponse, la France a déployé en Roumanie un bataillon d'alerte dans le cadre de la mission *Aigle*, afin de renforcer le dispositif dissuasif de l'Alliance atlantique sur le flanc Est de l'Europe. Prenant en compte ce nouveau contexte, le Président de la République a annoncé le 13 juillet 2022 le début des travaux visant à établir une nouvelle loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030.

D'autre part, la fin de l'opération *Barkhane*, officialisée par le Président de la République le 9 novembre 2022, a entraîné le retrait militaire français du Mali ainsi que la ré-articulation du dispositif français au Sahel.

Des opérations en évolution qui continuent à faire peser de fortes contraintes sur les militaires

Le HCECM constate qu'en 2022 l'activité opérationnelle en opérations extérieures (OPEX) a fortement diminué : seulement 6 596 militaires des armées y ont été déployés, en moyenne par mois, soit une baisse de 17 % par rapport à 2021. Cette baisse, principalement sur les théâtres africains, porte les effectifs en OPEX à leur plus faible niveau depuis 10 ans.

Par ailleurs, les effectifs des armées engagés dans le cadre de l'opération *Sentinelles* ont fortement baissé en 2022, atteignant leur niveau le plus bas depuis 2014, avec 2 749 militaires engagés quotidiennement en moyenne (soit une baisse de 21 % par rapport à 2021).

Ces activités ne sont toutefois pas représentatives de toute l'activité opérationnelle des militaires français en 2022, qui s'est notamment reportée sur les missions en Europe de l'est (*Lynx* en Estonie, *Aigle* en Roumanie). Par ailleurs, la hausse des effectifs moyens déployés dans d'autres missions sur le territoire national (sûreté aérienne, sauvegarde maritime, etc.) a compensé la baisse des effectifs engagés dans l'opération *Sentinelles*.

Dans ce contexte, le Haut Comité relève que les contraintes exercées sur les militaires et leurs familles se sont maintenues à un niveau élevé en 2022. Au sein de la force opérationnelle terrestre, le nombre moyen de jours d'absence du domicile des militaires est resté stable à 137 jours, son niveau moyen depuis 2017. Par ailleurs, le nombre de jours de permissions pris par les militaires en 2022 a baissé dans toutes les armées et les formations rattachées par rapport à 2021 et a même atteint son niveau le plus bas des 10 dernières années au service de l'énergie opérationnelle (SEO), dont les militaires ont chacun pris seulement 32 jours de permissions en moyenne en 2022.

Des évolutions significatives sur le marché du travail

Les efforts des forces armées en termes de recrutement et de fidélisation s'inscrivent dans le contexte d'un marché du travail en profonde mutation, principalement en raison de la conjonction de deux évolutions profondes en cours depuis plusieurs années. D'une part, la relation au travail s'est transformée, ce qui se manifeste notamment par une recherche croissante de sens et d'utilité mesurable dans les fonctions exercées et par une volonté de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. D'autre part, le rapport de force entre salariés et employeurs s'est inversé, au profit des premiers, dans un contexte de forte tension sur le marché du travail (en 2022, la DARES estime que ces tensions ont atteint leur plus haut niveau depuis 2011 et concernent 87 % des métiers).

Le Haut Comité estime que ces évolutions ont déjà des répercussions importantes sur les enjeux d'employabilité : le recrutement, la formation et la fidélisation des militaires. Ces tendances persistant, elles vont continuer à représenter une contrainte forte pour les ressources humaines des armées dans les prochaines années.

Une très bonne image des armées

Les armées conservent un très haut niveau de confiance dans l'opinion française. Selon les enquêtes, entre 75 % et 86 % des Français avaient une forte confiance dans les armées en 2022. Par ailleurs, 88 % des jeunes de 15 à 29 ans disent avoir une bonne image de l'armée française.

Un contexte économique marqué par une forte inflation

Enfin, l'année 2022 a été caractérisée par une forte hausse des prix à la consommation. L'inflation annuelle s'élève ainsi à + 5,2 %, après + 1,6 % en 2021 et + 0,5 % en 2020.

2. Le contexte juridique et réglementaire affectant la condition militaire en 2022

En matière de rémunérations, trois éléments à relever :

- Plusieurs mesures générales ont revalorisé la solde indiciaire des militaires en 2022. Après cinq années sans augmentation, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022 et des relèvements successifs ont porté le minimum de traitement dans la fonction publique de l'indice majoré 340 à l'indice majoré 352 durant l'année 2022. Par ailleurs, les mesures catégorielles prises en 2022 incluent la création d'un 5^e échelon pour les commandants, avec une revalorisation des échelons exceptionnels (dans le cadre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)), ainsi que les revalorisations des grilles indiciaires des militaires du rang et aspirants. Résulte de ces mesures une augmentation significative de l'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) des militaires en 2022, de + 3,32 % dans les armées et de + 1,97 % dans la gendarmerie, qui concerne toutes les catégories.
- Sur le volet indemnitaire, en 2022, s'est poursuivi le déploiement de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), avec la mise en œuvre de l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO), de la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) et de la prime de performance (PERF).
- Par ailleurs, des dispositions spécifiques ont bénéficié à certains militaires. D'une part, un protocole pour la modernisation des ressources humaines de la gendarmerie nationale a été signé le 9 mars 2022. D'autre part, certaines mesures des accords du « Ségur de la santé » ont été transposées au service de santé des armées.

Le Haut Comité restera attentif aux conséquences à long terme de la NPRM sur la condition militaire, en s'attachant notamment à évaluer ses effets vis-à-vis des objectifs affichés.

L'arrivée à son terme du « Plan Famille 1 »

En 2022 s'est achevé le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires (« Plan Famille 1 » 2018-2022) qui avait été lancé en 2017 par le ministère des armées. Le Haut Comité relève à nouveau les efforts engagés pour mieux accompagner les contraintes que l'état militaire fait peser sur la vie quotidienne des militaires et de leurs proches, et qui seront poursuivis dans le « Plan Famille 2 » sur la période 2024-2030.

L'année 2022 a ainsi confirmé des améliorations notables, notamment :

- la digitalisation de 4 nouvelles prestations du portail e-social des armées ;
- la fin du déploiement Wifi gratuit en métropole (hors plan hébergement) ;
- l'attribution de plus de 200 000 cartes familles SNCF ;
- la publication du guide « Plan Famille » destiné aux familles touchées par le handicap.

3. Avertissement méthodologique

Les données recueillies sur la période d'observation du HCECM sont encore marquées par les effets de la pandémie de la Covid-19, ce qui implique une grande prudence dans les comparaisons de données d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, la bascule vers le calculateur Source solde, achevée en 2021, a permis au HCECM d'améliorer son évaluation de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans cette revue annuelle.

Enfin, l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux produite par l'Insee a connu des évolutions méthodologiques en 2021, qui ne permettent pas encore d'actualiser les données relatives aux niveaux de vie et revenus des ménages. En conséquence, le Haut Comité s'en tient à reporter dans la présente édition les données publiées dans la 15^e revue annuelle (période 2014-2019).

4. Les points de vigilance

Des efforts du « Plan Famille 1 » à maintenir

Le Haut Comité note, en rupture avec l'évolution à la hausse observée depuis 2018, une baisse en 2022 du taux de préavis de mutation d'au moins 5 mois dans les trois armées et les services interarmées, qui passe de 83 % à 76 %, et n'atteint donc plus la cible de 80 % qui figurait dans le « Plan Famille 1 » pour les années 2018-2022.

Le Haut Comité recommande au ministère des armées de poursuivre les efforts initiés dans le cadre du « Plan Famille 1 », afin de continuer à améliorer l'accompagnement des sujétions que subissent les militaires, en particulier la mobilité géographique.

Des difficultés persistantes de fidélisation qui pèsent fortement sur l'ensemble de la fonction « ressources humaines » des forces armées

Le Haut Comité constate un écart croissant entre les effectifs autorisés et les effectifs réalisés dans le périmètre du ministère des armées et de la gendarmerie nationale. En 2022, cet écart se traduit par un déficit de 6 084 ETPT, soit près de 2 % des effectifs autorisés.

L'année 2022 est également caractérisée par un nombre particulièrement important de recrutements externes, avec un flux d'entrée de 31 219 militaires recrutés, en hausse de 6 % par rapport à 2021. Ce flux se maintient à un niveau très élevé depuis 2016, mais ne parvient pas à compenser l'évolution à la hausse des départs définitifs de militaires, en progression de 9 % entre 2021 et 2022.

Ces difficultés de fidélisation imposent donc une tension soutenue sur toute la fonction « ressources humaines » (recrutement, formation, etc.) pour viser les plafonds d'emplois autorisés, sans parvenir toutefois à les atteindre.

Un recrutement qui montre des signes de fragilisation

La sélectivité du recrutement externe subit une érosion continue qui touche particulièrement, dans les trois armées, les militaires du rang (1,3 candidats pour un poste en 2022) et les sous-officiers (1,7 candidats pour un poste en 2022). Concernant le recrutement des officiers « grandes écoles », le Haut Comité constate depuis 2017 une dégradation de la participation des candidats admissibles aux épreuves orales d'admission aux concours de l'École navale (46,3 % en 2022) et de l'École de l'air et de l'espace (27,2 %), ce qui entraîne donc une baisse de la sélectivité à l'oral.

Un ralentissement de la promotion interne

Les changements de catégories hiérarchiques constituent un volet important du modèle de ressources humaines des armées, témoignant de « l'escalier social » qu'elles proposent.

Or, si le nombre total de militaires ayant bénéficié d'une promotion interne est en progression en 2022 (7 387 militaires), cette progression est portée par une très forte augmentation du nombre de militaires du rang ayant accédé à la catégorie des sous-officiers (+ 23,4 % par rapport à 2021). Le Haut Comité note, en revanche, une baisse notable de la promotion vers les corps d'officiers par rapport à 2021 (- 14,8 %).

Cette composante essentielle de la condition militaire fera l'objet d'une attention particulière du Haut Comité dans ses travaux ultérieurs.

Un pouvoir d'achat en recul

Le Haut Comité constate que malgré une progression en 2022 des soldes brutes et nettes de 2,9 % en euros courants, le taux d'inflation élevé entraîne sur la même période un recul de 2,2 % en euros constants pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie.

En comparaison, le pouvoir d'achat des salariés du secteur privé a reculé de 1 % en 2022, avec un salaire perçu en progression de 4,2 % en euros courants par rapport à 2021.³

Des agressions contre les militaires en hausse

Le Haut Comité observe que le nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leurs missions à la suite d'une agression est très important en 2022, avec 2 462 militaires blessés, son niveau le plus élevé depuis 2013.

Une tension croissante sur l'hébergement

Enfin, le Haut Comité constate une hausse significative du nombre de demandes d'hébergement en Île-de-France (+ 13 % par rapport à 2021), dont résulte une très forte tension sur les sites localisés dans Paris intra-muros avec en quasi-permanence des taux d'occupation proches de 100 %.

Cette tension paraît de nature à nuire à la condition des militaires affectés en région parisienne, notamment dans un contexte de développement généralisé du célibat géographique, dont le Haut Comité a souligné à plusieurs reprises par le passé l'impact fort sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leurs familles.

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

³ Insee première, 8 novembre 2023. L'évolution entre 2021 et 2022 des salaires dans la fonction publique n'est pas encore connue à la date de la publication de cette revue annuelle. Pour mémoire, en 2021, les soldes nettes moyennes des militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale avaient progressé de + 1,8 % en euros courants (+ 0,2 % en euros constants), tandis que les salaires nets moyens dans l'ensemble de la fonction publique avaient progressé de + 2,2 % en euros courants (+ 0,5 % en euros constants) (DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023).

CHIFFRES-CLÉS

299 854 ETPTeffectifs militaires réalisés en 2022⁴**68 664**réservistes opérationnels de 1^{er} niveau
dans les armées et la gendarmerie en 2022**31 319**militaires recrutés en 2022
dans les trois armées et la gendarmerie**- 6 084** ETPTécart entre les effectifs autorisés
et les effectifs réalisés⁴**69,6 %**taux de renouvellement du premier contrat
des militaires du rang dans l'armée de terre
(taux en 2021 : 74,5 %)**7 387**militaires des 3 armées et de la gendarmerie
ayant changé de catégorie en 2022,
en hausse de **+ 11,4 %** par rapport à 2021**- 2,2 %**évolution annuelle de la rémunération nette
des militaires en euros constants**+ 13 %**évolution annuelle du nombre de
demandes d'hébergement en Ile-de-France⁴ Dans le périmètre du ministère des armées (P212) et de la gendarmerie nationale (P152).

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

LA CONDITION MILITAIRE EN 2022 : FAITS MARQUANTS ET POINTS D'ATTENTION..	3
CHIFFRES-CLÉS	7
SUIVI DES RECOMMANDATIONS	16
PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX	25
1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES D'ACTIVE.....	25
1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LES LOIS DE FINANCES.....	26
1.1.1 Effectifs autorisés au sein du ministère des armées.....	26
1.1.2 Effectifs autorisés au sein de la gendarmerie nationale	26
1.1.3 Évolution des effectifs autorisés et des effectifs réalisés	27
1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES RÉALISÉS.....	28
1.2.1 Situation des effectifs	28
1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées	30
1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales.....	31
1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT	31
1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées.....	32
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique	35
1.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	36
1.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICES	36
1.5.1 Âge moyen.....	36
1.5.2 Ancienneté moyenne de services	37
1.5.3 Âge moyen d'accès aux responsabilités	38
1.6 FÉMINISATION	38
1.7 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS.....	40
2. RÉSERVES	41
2.1 LA GARDE NATIONALE	43
2.2 LES RÉSERVES AU SEIN DES FORCES ARMÉES.....	43
2.2.1 La réserve opérationnelle de 1 ^{er} niveau	43
2.2.2 La réserve opérationnelle de 2 ^e niveau.....	45
2.2.3 La réserve citoyenne de défense et de sécurité	45
3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES	46
4. INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE.....	46
5. MESURE DU MORAL	47

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES	49
1. ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES	49
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN	49
1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures	52
1.1.2 Dérogations aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels.....	52
1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES.....	53
1.3 ABSENCES DU DOMICILE ET DE LA GARNISON	56
2. SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES	57
2.1 DÉCÈS.....	57
2.2 BLESSURES PHYSIQUES.....	57
2.2.1 Les militaires des armées.....	57
2.2.2 Les militaires de la gendarmerie nationale	57
2.2.3 Les militaires de la BSPP et du BMPM	58
2.3 BLESSURES PSYCHIQUES.....	58
3. RECONNAISSANCE DE LA NATION	61
3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE	61
3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX	62
3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE.....	63
4. TEMPS DE SERVICES	64
4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.....	64
4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES.....	65
4.2.1 Dispositifs	65
4.2.2 Données disponibles	66
4.2.3 Permissions dans les forces armées.....	68
4.2.4 Absences du service	69
4.3 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE	69
4.3.1 Temps de travail dans la société civile.....	69
4.3.2 Absences dans les services publics et le secteur privé.....	70
4.3.3 Congés payés et jours de RTT dans les services publics et le secteur privé ...	71
PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	73
1. RECRUTEMENT EXTERNE	74
1.1 GÉNÉRALITÉS.....	74
1.2 VOLUMES DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	74
1.2.1 Le recrutement des officiers au sein de la société civile	77
1.2.2 Le recrutement des sous-officiers au sein de la société civile.....	79
1.2.3 Le recrutement des militaires du rang et gendarmes adjoints volontaires au sein de la société civile	80
1.3 NOMBRE DE CANDIDATS/CANDIDATURES AU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE	81

1.4	SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE	83
1.4.1	Sélectivité du recrutement d'officiers « grandes écoles »	85
1.4.2	Sélectivité du recrutement de sous-officiers	87
1.4.3	Sélectivité du recrutement de militaires du rang	88
1.5	COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT	88
2.	PROMOTION INTERNE	91
2.1	PASSAGES DANS LA CATÉGORIE DES OFFICIERS	93
2.1.1	Évolution de la promotion interne vers les corps d'officiers	93
2.1.2	Sélectivité de la promotion interne vers les corps d'officiers	95
2.2	PASSAGES DANS LA CATÉGORIE DES SOUS-OFFICIERS	95
2.2.1	Évolution de la promotion interne vers les corps des sous-officiers	95
2.2.2	Sélectivité de la promotion interne vers les corps de sous-officiers	97
2.3	COMPARAISONS	98
3.	RENOUVELLEMENT DES CONTRATS ET CARRIÉRISATION	98
4.	AVANCEMENT	100
5.	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	100
5.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE	101
5.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique	101
5.1.2	Comparaisons	104
5.2	PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES	104
5.2.1	La politique d'optimisation de la mobilité du plan Famille	104
5.2.2	Préavis de mutation d'au moins 5 mois	105
5.3	RYTHME DES MUTATIONS	106
5.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE	107
6.	CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE	108
6.1	CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE	108
6.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES	109
7.	DÉPARTS Définitifs DU SERVICE ACTIF	110
7.1	DÉPARTS EN 2022	111
7.1.1	Départs spontanés	112
7.1.2	Départs aidés	114
7.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	116
7.2.1	Valorisation des compétences	117
7.2.2	Prestations de reconversion	118
7.2.3	Congés de reconversion	119
7.2.4	Accès à l'emploi	120
7.2.5	La reconversion des officiers	121
7.2.6	Chômage indemnisé des anciens militaires	122
8.	RISQUES PSYCHOSOCIAUX	123

8.1	SUIVI DES SUICIDES	123
8.1.1	Données globales relatives aux militaires	123
8.1.2	Comparaisons	124
8.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE ENTRE MILITAIRES	125
8.2.1	Dans les forces armées	125
8.2.2	Dans la gendarmerie	127
8.3	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES	127
9.	AGRESSIONS EN SERVICE	128
9.1	AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE	128
9.2	AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA BSPP ET DU BMPM	129
10.	SANCTIONS.....	129
PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS		131
1.	ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	131
1.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	131
1.1.1	La rémunération des militaires	131
1.1.2	Les indicateurs d'évolution des rémunérations	132
1.2	LES PRINCIPAUX FAITS MARQUANTS	133
1.2.1	La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM)	133
1.2.2	Le protocole pour la modernisation des ressources humaines de la gendarmerie nationale, du 9 mars 2022	138
1.2.3	La transposition des accords du « Ségur de la santé » du 13 juillet 2020	138
1.2.4	Les mesures de revalorisation des rémunérations	139
1.3	ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2022	139
1.3.1	Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations	140
1.3.2	La rémunération moyenne des personnes en place	141
1.3.3	Le salaire moyen par tête	141
1.3.4	L'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires	142
1.4	LA SOLDE DES MILITAIRES EN 2022	142
1.4.1	Les éléments de la solde annuelle	142
1.4.2	Ventilation de la solde brute	143
1.4.3	Distribution des soldes nettes	144
1.4.4	Les soldes nettes par sexe	146
1.4.5	La garantie individuelle du pouvoir d'achat	146
1.5	COMPARAISONS ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES ET CELLES DES AGENTS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE	147
1.5.1	L'indice de traitement brut-grille indiciaire	147
1.5.2	Dispersion des traitements nets	148
1.6	REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE	149

1.6.1	Analyse globale.....	150
1.6.2	Comparaison avec les agents civils de la fonction publique de l'État.....	151
1.6.3	Comparaison avec les salariés du secteur privé.....	153
2.	PENSION ET RETRAITE	155
2.1	LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2022.....	156
2.2	PENSION MILITAIRE DE RETRAITE	158
2.2.1	Présentation.....	158
2.2.2	Les pensions militaires de retraite en 2022.....	159
2.2.3	La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté ²⁴¹ ».....	160
2.2.4	La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'invalidité ».....	163
2.3	RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	164
	PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE	167
1.	HABILLEMENT	167
2.	ALIMENTATION	168
3.	ENVIRONNEMENT PERSONNEL ET FAMILIAL	169
3.1	SITUATION MATRIMONIALE.....	170
3.2	LES ENFANTS DE MILITAIRES.....	172
3.3	LOGEMENT FAMILIAL	173
3.3.1	Le logement au ministère des armées.....	173
3.3.2	Le logement au sein de la gendarmerie nationale.....	176
3.4	HÉBERGEMENT	178
3.4.1	L'hébergement au ministère des armées	178
3.4.2	L'hébergement dans la gendarmerie nationale	180
4.	ACTION SOCIALE.....	180
4.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	180
4.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS.....	181
4.2.1	Soutien à la vie professionnelle	181
4.2.2	Soutien à la vie personnelle et familiale	182
4.2.3	Vacances et loisirs.....	183
4.2.4	Endettement et surendettement	183
5.	PROTECTION SOCIALE	184
5.1	CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	184
5.2	PROTECTION COMPLÉMENTAIRE	185
6.	AUMÔNIERS MILITAIRES	186
	LISTE DES ANNEXES	188
	GLOSSAIRE	234

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Sur 284 recommandations formulées par le Haut Comité depuis son premier rapport (2007 à 2023), 259 recommandations mises en œuvre ou devenues obsolètes ne font plus l'objet d'un suivi.

14 recommandations ont été ajoutées dans le 17^e rapport thématique (2023).

Cette année, 2 recommandations émises dans le 13^e rapport (2019), 5 recommandations émises dans le 15^e rapport (2021) et 7 recommandations émises dans le 16^e rapport (2022) ont été transmises au ministère des armées et à la direction générale de la gendarmerie nationale, accompagnées, pour certaines d'entre elles, d'une demande de complément d'information.

Comme les éditions antérieures à 2022⁵, seules sont publiées les recommandations des deux derniers rapports, les 16^e et 17^e rapports (2022 et 2023), classées selon les cinq cas suivants :

CAS 1 : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale⁶ et en cours de mise en œuvre.**

CAS 2 : Recommandations du Haut Comité **maintenues malgré l'avis négatif ou avec réserves du ministère des armées et de la direction générale de la gendarmerie nationale.**

CAS 3 : Recommandations **n'ayant pas reçu de réponse, ou ayant reçu une réponse partielle, 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.**

CAS 5 : Recommandations **devenues sans objet, notamment à cause d'évolutions normatives depuis la date de leur formulation par le Haut Comité.**

L'ensemble du suivi des recommandations des rapports 1 à 16 est consultable sur les pages Internet et Intradef du Haut Comité.

www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire



⁵ Les recommandations du 14^e 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.

⁶ La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité seulement à partir du 8^e rapport thématique consacré à *l'administration des militaires* (2014).

CAS 1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE
Approbation du ministère des armées

16^e rapport thématique (2022) <i>La mobilité des militaires</i>	
22-01	Le Haut Comité, sans préconiser une mesure propre aux militaires propriétaires de leur résidence principale, qui soulèverait de sérieuses difficultés au regard du principe d'égalité devant l'impôt, propose que soit examinée la faisabilité d'une mesure visant à prendre en compte la situation particulière des propriétaires d'un bien immobilier ne pouvant l'occuper comme résidence principale pour des raisons liées à des contraintes de mobilité professionnelle.
22-07	Dans le cadre de la gestion de la mobilité géographique, le Haut Comité recommande que les forces armées se saisissent de la problématique particulière des militaires ou de leurs familles concernés par le handicap ou les affections de longue durée. Dans ces cas, les directions des ressources humaines ne procéderaient à une mobilité qu'avec l'accord du militaire et uniquement dans des affectations géographiques qui permettent le suivi et l'accompagnement de ces handicaps ou affections et après qu'elles aient soutenu les familles concernées dans la prise en charge de ces personnes.
22-10	Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires pour répondre aux contraintes de la vie militaire et continuer à assurer l'attractivité du métier militaire. Ces travaux devraient s'accompagner d'une réflexion sur la recherche d'un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire, au vu notamment des limites de la prise en compte par la seule voie indemnitaire des conséquences de certaines sujétions. Il y aurait lieu aussi, dans le cadre de ces travaux, de veiller à la cohérence et à l'unité de la condition militaire, particulièrement entre les armées et la gendarmerie. Le Haut Comité estime que les changements envisagés dans ce domaine devraient être étudiés dans le cadre d'un travail commun mené le plus en amont possible sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur.

17^e rapport thématique (2023) <i>Les officiers</i>	
23-01	Le Haut Comité invite à donner une permanence à l'exercice de prospective en matière de RH au sein des forces armées, à lui donner une dimension véritablement anticipatrice et « critique » en ce sens qu'elle doit aller jusqu'à questionner les composantes de notre modèle d'armée. Ces travaux devront s'appuyer sur l'observation et l'anticipation des évolutions de la société de nature à influencer directement sur l'attractivité du recrutement des officiers, leur formation, leur gestion et leur fidélisation. Ils évalueront les résultats et impacts des mesures de RH menées à leur égard dans une approche interarmées, en coordination avec la gendarmerie afin d'être en capacité, en tant que de besoin, d'adapter voire de réinventer la politique RH des forces armées, en particulier à l'égard des officiers. À titre d'illustration de l'impact des mesures RH qui pourrait donner lieu à une évaluation, le HCECM considère que le célibat géographique mériterait un suivi particulier au regard de la singularité de l'exercice du métier des armes et de l'impact que ce célibat peut avoir sur le militaire, en particulier l'officier, et le bon accomplissement de sa mission.
23-03	Le Haut Comité recommande de développer différentes actions en vue de faire connaître le métier d'officier et de le valoriser auprès de l'ensemble de nos concitoyens et en particulier auprès des jeunes par des moyens très divers et adaptés à chaque catégorie de public. Dans un but plus direct et immédiat d'accroître les candidatures aux emplois d'officier, ces actions pourraient être complétées de campagnes de recrutement ciblées sur les officiers, en recourant notamment aux voies d'information utilisées par les

	jeunes générations, en rendant visibles leurs fonctions au sein des forces armées, en valorisant leur rôle et en mettant en avant la diversité des emplois et des parcours de carrière, en particulier pour les métiers en forte tension.
23-05	Le Haut Comité recommande d'intégrer l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.
23-07	Le Haut Comité recommande d'étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s'inspirent de pratiques étrangères. Ces manifestations de reconnaissance, qui ne sont pas habituelles dans la culture française, devraient émaner en premier lieu de l'État et des personnes publiques : le droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires des enfants de militaires connaissant une mobilité géographique en est un exemple. Elles peuvent aussi venir de professionnels et ne pas seulement relever d'initiatives étatiques. Ainsi des professionnels de santé, tels des médecins ou dentistes qui refusent d'augmenter leur patientèle, pourraient déroger à cette position de principe au profit de militaires mutés. Le bénéfice de ces mesures pourrait difficilement être limité aux officiers mais elles leur seraient particulièrement bénéfiques, à la fois parce qu'elles répondent à une attente de leur part et parce que ce sont, parmi les militaires, ceux qui connaissent le plus de mutations dans leur carrière. Ces formes de reconnaissance « externes » viendraient compléter et non se substituer à celles, de moins en moins nombreuses, que les forces armées accordent à leurs officiers.
23-08	Au regard des critiques répétées formulées sur les défaillances de l'organisation du soutien, sur le manque de moyens matériels et techniques et sur la lourdeur des tâches administratives qui pèsent sur les officiers, et des effets négatifs que cette situation provoque sur la fidélisation des officiers et sur le recrutement interne, le Haut Comité alerte sur cette situation qui démotive les officiers. Il invite à une mise en œuvre rapide des mesures récemment annoncées pour améliorer l'efficacité des soutiens, accroître les moyens et simplifier les procédures. Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues.
23-09	Le Haut Comité recommande de multiplier les instruments de flexibilité dans la gestion des militaires de carrière et en particulier des officiers, sans s'en tenir au seul mécanisme de la promotion fonctionnelle qui a fait ses preuves et de diversifier les types de parcours, dans le cadre d'un dialogue de gestion toujours plus à l'écoute. Il préconise d'introduire la possibilité pour les gestionnaires d'expérimenter au sein des forces armées de nouveaux dispositifs et de les évaluer pour s'assurer qu'ils apportent les améliorations qui en sont attendues sans porter atteinte aux sujétions liées à l'état militaire avant d'envisager de les généraliser.
23-10	Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ. Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.
23-11	Le Haut Comité recommande à tout le moins : - de modifier le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, le cas échéant celles du décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public (INSP), pour permettre à un stagiaire de l'État et en particulier à un élève de l'INSP d'accomplir, avant sa titularisation, un temps militaire ; - d'inscrire dans la durée la sensibilisation des élèves de l'INSP aux questions de défense et au monde militaire ; - qu'un poste de chargé de mission, confié à un officier supérieur ou général, soit créé auprès du délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) afin, notamment, de pourvoir en officiers le vivier des cadres dirigeants de l'État et de

	proposer des officiers figurant dans ce vivier pour occuper, à leur vacance, des emplois supérieurs de l'État.
23-13	Le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers supérieurs et généraux, y compris ceux 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.
23-14	Le Haut Comité recommande aux forces armées de maintenir un lien formel avec les officiers ayant quitté l'institution qui le souhaitent par l'organisation et l'animation d'un réseau national, voire territorial, structuré.

Approbation de la direction générale de la gendarmerie nationale

16^e rapport thématique (2022) <i>La mobilité des militaires</i>	
22-01	Le Haut Comité, sans préconiser une mesure propre aux militaires propriétaires de leur résidence principale, qui soulèverait de sérieuses difficultés au regard du principe d'égalité devant l'impôt, propose que soit examinée la faisabilité d'une mesure visant à prendre en compte la situation particulière des propriétaires d'un bien immobilier ne pouvant l'occuper comme résidence principale pour des raisons liées à des contraintes de mobilité professionnelle.
22-10	Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires pour répondre aux contraintes de la vie militaire et continuer à assurer l'attractivité du métier militaire. Ces travaux devraient s'accompagner d'une réflexion sur la recherche d'un meilleur équilibre entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire, au vu notamment des limites de la prise en compte par la seule voie indemnitaire des conséquences de certaines sujétions. Il y aurait lieu aussi, dans le cadre de ces travaux, de veiller à la cohérence et à l'unité de la condition militaire, particulièrement entre les armées et la gendarmerie. Le Haut Comité estime que les changements envisagés dans ce domaine devraient être étudiés dans le cadre d'un travail commun mené le plus en amont possible sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur.

17^e rapport thématique (2023) <i>Les officiers</i>	
23-03	Le Haut Comité recommande de développer différentes actions en vue de faire connaître le métier d'officier et de le valoriser auprès de l'ensemble de nos concitoyens et en particulier auprès des jeunes par des moyens très divers et adaptés à chaque catégorie de public. Dans un but plus direct et immédiat d'accroître les candidatures aux emplois d'officier, ces actions pourraient être complétées de campagnes de recrutement ciblées sur les officiers, en recourant notamment aux voies d'information utilisées par les jeunes générations, en rendant visibles leurs fonctions au sein des forces armées, en valorisant leur rôle et en mettant en avant la diversité des emplois et des parcours de carrière, en particulier pour les métiers en forte tension.
23-06	Le Haut Comité recommande, à l'article 4 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État ainsi que dans tous textes relatifs à l'accès des officiers à des emplois supérieurs de l'État, de substituer à la condition de grade édictée pour qu'un officier puisse postuler à un de ces emplois la condition d'avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires qui ont vocation à les occuper, analogue à celle permettant à un non fonctionnaire d'accéder aux mêmes emplois.
23-07	Le Haut Comité recommande d'étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s'inspirent de pratiques étrangères. Ces manifestations de reconnaissance, qui ne sont pas habituelles dans la culture française, devraient émaner en premier lieu de l'État et des personnes publiques : le droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires des enfants de militaires connaissant une mobilité géographique en est un exemple.

	<p>Elles peuvent aussi venir de professionnels et ne pas seulement relever d'initiatives étatiques. Ainsi des professionnels de santé, tels des médecins ou dentistes qui refusent d'augmenter leur patientèle, pourraient déroger à cette position de principe au profit de militaires mutés.</p> <p>Le bénéfice de ces mesures pourrait difficilement être limité aux officiers mais elles leur seraient particulièrement bénéfiques, à la fois parce qu'elles répondent à une attente de leur part et parce que ce sont, parmi les militaires, ceux qui connaissent le plus de mutations dans leur carrière.</p> <p>Ces formes de reconnaissance « externes » viendraient compléter et non se substituer à celles, de moins en moins nombreuses, que les forces armées accordent à leurs officiers.</p>
23-08	<p>Au regard des critiques répétées formulées sur les défaillances de l'organisation du soutien, sur le manque de moyens matériels et techniques et sur la lourdeur des tâches administratives qui pèsent sur les officiers, et des effets négatifs que cette situation provoque sur la fidélisation des officiers et sur le recrutement interne, le Haut Comité alerte sur cette situation qui démotive les officiers. Il invite à une mise en œuvre rapide des mesures récemment annoncées pour améliorer l'efficacité des soutiens, accroître les moyens et simplifier les procédures.</p> <p>Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues.</p>
23-09	<p>Le Haut Comité recommande de multiplier les instruments de flexibilité dans la gestion des militaires de carrière et en particulier des officiers, sans s'en tenir au seul mécanisme de la promotion fonctionnelle qui a fait ses preuves et de diversifier les types de parcours, dans le cadre d'un dialogue de gestion toujours plus à l'écoute.</p> <p>Il préconise d'introduire la possibilité pour les gestionnaires d'expérimenter au sein des forces armées de nouveaux dispositifs et de les évaluer pour s'assurer qu'ils apportent les améliorations qui en sont attendues sans porter atteinte aux sujétions liées à l'état militaire avant d'envisager de les généraliser.</p>
23-10	<p>Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ.</p> <p>Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.</p>
23-11	<p>Le Haut Comité recommande à tout le moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de modifier le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, le cas échéant celles du décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public (INSP), pour permettre à un stagiaire de l'État et en particulier à un élève de l'INSP d'accomplir, avant sa titularisation, un temps militaire ; - d'inscrire dans la durée la sensibilisation des élèves de l'INSP aux questions de défense et au monde militaire ; - qu'un poste de chargé de mission, confié à un officier supérieur ou général, soit créé auprès du délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) afin, notamment, de pourvoir en officiers le vivier des cadres dirigeants de l'État et de proposer des officiers figurant dans ce vivier pour occuper, à leur vacance, des emplois supérieurs de l'État.
23-13	<p>Le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers supérieurs et généraux, y compris ceux atteints par la limite d'âge, à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
23-14	<p>Le Haut Comité recommande aux forces armées de maintenir un lien formel avec les officiers ayant quitté l'institution qui le souhaitent par l'organisation et l'animation d'un réseau national, voire territorial, structuré.</p>

CAS 2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUS MALGRÉ AVIS NÉGATIF OU AVEC RÉSERVES

Avis négatif ou avec réserves du ministère des armées

16^e rapport thématique (2022) <i>La mobilité des militaires</i>	
22-06	Le Haut Comité recommande la mise en place d'une réserve citoyenne du SSA. Ces réservistes auraient vocation à faciliter l'accès aux soins des familles de militaires arrivant dans une nouvelle garnison à la suite d'une mobilité géographique, notamment dans les déserts médicaux.

17^e rapport thématique (2023) <i>Les officiers</i>	
23-02	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il a faite en 2015 de répondre à ce besoin de pilotage global de la fonction militaire par une démarche codirigée par le chef d'état-major des armées (CEMA) et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), en lien notamment avec le délégué général pour l'armement (DGA), sous l'autorité des deux ministres. Ce pilotage pourrait se matérialiser par des rencontres régulières d'échanges sur différents aspects de la politique RH et de la condition militaire.
23-04	Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires en la faisant porter sur sa partie indiciaire en veillant à : - assurer une cohérence de la politique indiciaire entre toutes les catégories de militaires pour préserver l'escalier social ; - revaloriser le positionnement indiciaire des officiers au regard de la nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l'État et des limites de la compensation purement indemnitaire des conséquences de la mobilité géographique, notamment sur l'emploi du conjoint et le niveau de vie des ménages ; - respecter les équilibres indispensables à l'unité de la condition militaire et la nécessaire cohérence entre la politique de rémunération de la gendarmerie et celle des armées. Dans le prolongement de l'annonce du ministre des armées, le Haut Comité recommande que ce chantier soit mené sans délai, dans le cadre d'un travail commun mené sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur, au risque de voir se dégrader davantage l'attractivité au recrutement et la fidélisation des officiers, ce qui pourrait durablement affecter le fonctionnement et l'efficacité des forces armées. Les retards, par le passé, des transpositions des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État à la fonction militaire avaient accru le ressentiment des militaires dont le Haut Comité s'était inquiété à de nombreuses reprises. Ce type de situation est désastreux sur leur perception de la considération que la Nation leur porte. Une fois les grilles indiciaires de l'ensemble des militaires rebâties, en cas de séquençage dans le temps et par catégorie de leur mise en œuvre, le Haut Comité insiste sur l'importance que cette mise en œuvre commence par les officiers pour redonner sans délai du sens à l'escalier social. Il recommande en outre de prévoir un rendez-vous annuel de bilan des grilles indiciaires en place au sein des forces armées
23-06	Le Haut Comité recommande, à l'article 4 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État ainsi que dans tous textes relatifs à l'accès des officiers à des emplois supérieurs de l'État, de substituer à la condition de grade édictée pour qu'un officier puisse postuler à un de ces emplois la condition d'avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires qui ont vocation à les occuper, analogue à celle permettant à un non fonctionnaire d'accéder aux mêmes emplois.

Avis négatif ou avec réserves de la direction générale de la gendarmerie nationale

17 ^e rapport thématique (2023) <i>Les officiers</i>	
23-02	<p>Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il a faite en 2015 de répondre à ce besoin de pilotage global de la fonction militaire par une démarche codirigée par le chef d'état-major des armées (CEMA) et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), en lien notamment avec le délégué général pour l'armement (DGA), sous l'autorité des deux ministres.</p> <p>Ce pilotage pourrait se matérialiser par des rencontres régulières d'échanges sur différents aspects de la politique RH et de la condition militaire.</p>
23-04	<p>Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires en la faisant porter sur sa partie indiciaire en veillant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer une cohérence de la politique indiciaire entre toutes les catégories de militaires pour préserver l'escalier social ; - revaloriser le positionnement indiciaire des officiers au regard de la nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l'État et des limites de la compensation purement indemnitaire des conséquences de la mobilité géographique, notamment sur l'emploi du conjoint et le niveau de vie des ménages ; - respecter les équilibres indispensables à l'unité de la condition militaire et la nécessaire cohérence entre la politique de rémunération de la gendarmerie et celle des armées. <p>Dans le prolongement de l'annonce du ministre des armées, le Haut Comité recommande que ce chantier soit mené sans délai, dans le cadre d'un travail commun mené sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur, au risque de voir se dégrader davantage l'attractivité au recrutement et la fidélisation des officiers, ce qui pourrait durablement affecter le fonctionnement et l'efficacité des forces armées. Les retards, par le passé, des transpositions des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État à la fonction militaire avaient accru le ressentiment des militaires dont le Haut Comité s'était inquiété à de nombreuses reprises. Ce type de situation est désastreux sur leur perception de la considération que la Nation leur porte.</p> <p>Une fois les grilles indiciaires de l'ensemble des militaires rebâties, en cas de séquençage dans le temps et par catégorie de leur mise en œuvre, le Haut Comité insiste sur l'importance que cette mise en œuvre commence par les officiers pour redonner sans délai du sens à l'escalier social.</p> <p>Il recommande en outre de prévoir un rendez-vous annuel de bilan des grilles indiciaires en place au sein des forces armées</p>
23-05	<p>Le Haut Comité recommande d'intégrer l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.</p>

CAS 3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE OU AYANT REÇU UNE RÉPONSE PARTIELLE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ

Réponse en attente ou partielle du ministère des armées

17 ^e rapport thématique (2023) <i>Les officiers</i>	
23-12	<p>Constatant les fortes contraintes encadrant la constitution du haut encadrement militaire, qui limite le temps d'emploi des officiers généraux, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux pour fluidifier la gestion de ce vivier essentiel aux forces armées et pour examiner la pertinence du modèle actuel. Ces réflexions pourraient notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'officiers généraux nécessaires pour disposer d'un vivier suffisant ; - l'âge de l'accès au généralat et l'éventualité de son abaissement, à 45 ans par exemple ;

	- le développement d'une forme de contractualisation de fin de carrière avec une part croissante de promotions fonctionnelles dans les nominations des officiers généraux en rendant possible la poursuite d'un parcours de carrière jusqu'à la limite d'âge par le recours à plusieurs périodes successives.
--	---

Réponse en attente ou partielle de la direction générale de la gendarmerie nationale

17 ^e rapport thématique (2023) <i>Les officiers</i>	
23-01	<p>Le Haut Comité invite à donner une permanence à l'exercice de prospective en matière de RH au sein des forces armées, à lui donner une dimension véritablement anticipatrice et « critique » en ce sens qu'elle doit aller jusqu'à questionner les composantes de notre modèle d'armée.</p> <p>Ces travaux devront s'appuyer sur l'observation et l'anticipation des évolutions de la société de nature à influencer directement sur l'attractivité du recrutement des officiers, leur formation, leur gestion et leur fidélisation. Ils évalueront les résultats et impacts des mesures de RH menées à leur égard dans une approche interarmées, en coordination avec la gendarmerie afin d'être en capacité, en tant que de besoin, d'adapter voire de réinventer la politique RH des forces armées, en particulier à l'égard des officiers.</p> <p>À titre d'illustration de l'impact des mesures RH qui pourrait donner lieu à une évaluation, le HCECM considère que le célibat géographique mériterait un suivi particulier au regard de la singularité de l'exercice du métier des armes et de l'impact que ce célibat peut avoir sur le militaire, en particulier l'officier, et le bon accomplissement de sa mission.</p>
23-12	<p>Constatant les fortes contraintes encadrant la constitution du haut encadrement militaire, qui limite le temps d'emploi des officiers généraux, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux pour fluidifier la gestion de ce vivier essentiel aux forces armées et pour examiner la pertinence du modèle actuel. Ces réflexions pourraient notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'officiers généraux nécessaires pour disposer d'un vivier suffisant ; - l'âge de l'accès au généralat et l'éventualité de son abaissement, à 45 ans par exemple ; - le développement d'une forme de contractualisation de fin de carrière avec une part croissante de promotions fonctionnelles dans les nominations des officiers généraux en rendant possible la poursuite d'un parcours de carrière jusqu'à la limite d'âge par le recours à plusieurs périodes successives.

CAS 4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES

Réalisation du ministère des armées

16 ^e rapport thématique (2022) <i>La mobilité des militaires</i>	
22-08	Le Haut Comité recommande la mise en place d'une prestation de service de type conciergerie, à chaque fois qu'il semble nécessaire de renforcer ou de coordonner les structures existantes, afin d'offrir aux militaires et à leurs familles en situation de mobilité géographique un service d'accompagnement dans leurs démarches d'implantation locale.
22-09	Le Haut Comité recommande de renforcer les relations entre les autorités militaires locales et les autorités civiles (liens avec les services locaux de l'État, les collectivités territoriales, les élus) ainsi qu'avec les acteurs économiques et de multiplier les actions permettant de faciliter l'intégration des militaires dans le tissu local.

22-11	Le Haut Comité invite d'une part à mettre en place deux instruments permettant, pour l'un, d'évaluer les politiques de ressources humaines mises en œuvre et, pour l'autre, d'observer les évolutions à l'œuvre dans la société de nature à influencer directement sur le recrutement des militaires, leur gestion et leur fidélisation et, d'autre part, à réexaminer à intervalles réguliers la politique des ressources humaines en fonction notamment des résultats des évaluations ainsi menées et des observations faites.
-------	--

CAS 5 : RECOMMANDATIONS DEVENUES SANS OBJET

Aucune recommandation du 16^e rapport thématique, faites au ministère des armées et à la direction générale de la gendarmerie nationale, n'est devenue « sans objet ».

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES D'ACTIVE

Définitions

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

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

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

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

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'espace⁷), la gendarmerie nationale ainsi que les services et organismes de soutien et les organismes interarmées. Les formations rattachées sous PMEAMINARM/gendarmerie 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 (article R3211-2 du code de la défense).

Dans la présente revue annuelle, les **armées** représentent l'armée de terre, la marine nationale 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)⁸ 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.

Avertissement

Le périmètre des précédentes revues annuelles était limité au personnel militaire sous PMEAM du ministère des armées et de la gendarmerie nationale. Dans certaines parties de cette revue annuelle ont été intégrés les effectifs des affaires maritimes. Les éditions suivantes seront complétées des autres effectifs militaires en dehors des PMEAM⁹ du ministère des armées et de la gendarmerie.

⁷ 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.

⁸ Depuis le 1^{er} 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).

⁹ Notamment la BSPP, le BMPM, les UIISC, le SMA, la DCSD (liste non exhaustive).

1.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LES LOIS DE FINANCES

1.1.1 Effectifs autorisés au sein du ministère des armées

La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire (LPM) pour les années 2019 à 2025 a prévu une augmentation des effectifs du ministère des armées à hauteur de 6 000 ETP sur la durée de la LPM dont la moitié consacrée à la cyberdéfense et au renseignement.

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

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

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

Champ : personnel civil et militaire du ministère des armées, à l'exclusion des apprentis civils et militaires, des volontaires du service militaire volontaire et des volontaires du SNU.

En 2022, le PMEA du ministère des armées est de 271 372 ETPT répartis entre 209 512 militaires (77,2 % de l'effectif) et 61 860 civils. Il était de 272 224 ETPT en 2021 (dont 208 912 militaires) et de 270 746 ETPT en 2020 (dont 208 551 militaires).

Le projet de loi de finance 2022 s'inscrivait dans la trajectoire d'effectifs prévue par la LPM 2019-2025 (+ 6 000 ETPE au total) avec la création de 450 ETPE. Ces nouveaux emplois devaient permettre notamment de renforcer les domaines du renseignement et de la cyberdéfense.

La loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 prévoit une augmentation des effectifs du ministère des armées à hauteur de 6 300 ETP.

Tableau 2 - Évolution des effectifs prévisionnels du ministère des armées entre 2024 et 2030 (en ETP)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Cible d'augmentation nette des effectifs	700	700	800	900	1 000	1 000	1 200	6 300

Sources : LPM 2024-2030, article 7.

Champ : personnel civil et militaire du ministère des armées, à l'exclusion des apprentis civils et militaires, des volontaires du service militaire volontaire et des volontaires du SNU.

1.1.2 Effectifs autorisés au sein de la 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.

Tableau 3 - Évolution des effectifs dans la gendarmerie nationale 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.

En 2022, le plafond des emplois autorisés s'établissait à 101 348 ETPT dont 96 426 militaires, au titre du P152 ; il était de 100 449 ETPT en 2021 (dont 96 200 militaires).

Le projet de loi de finances pour 2022 avait prévu un schéma d'emplois positif de + 185 ETP devant bénéficier en priorité aux brigades territoriales pour leur permettre d'assurer une présence sur le terrain visible et rassurante.

1.1.3 Évolution des effectifs autorisés et des effectifs réalisés

Avertissement

Les données relatives aux effectifs, dans ce chapitre, sont celles issues, pour les programmes P212 « soutien de la politique de la défense » et P152 « gendarmerie nationale » :

- des projets annuels de performances (PAP) annexés aux projet de lois de finances, successifs, pour les plafonds autorisés d’emplois ;
- des rapports annuels de performances (RAP) annexés aux projets de lois de règlement du budget et d’approbation des comptes, successifs, pour les emplois réalisés.

Les effectifs réalisés des forces armées ont fortement baissé entre 2010 et 2015, passant de 320 928 militaires en 2011 à 294 905 en 2015. Depuis 2015, sur la période couverte par les deux lois de programmation militaires pour les années 2015-2019 et 2019-2025, les effectifs militaires ont connu une légère hausse pour atteindre une relative stabilité aux alentours des 302 000 militaires.

En 2022, les plafonds des emplois militaires autorisés étaient de 305 938 ETPT :

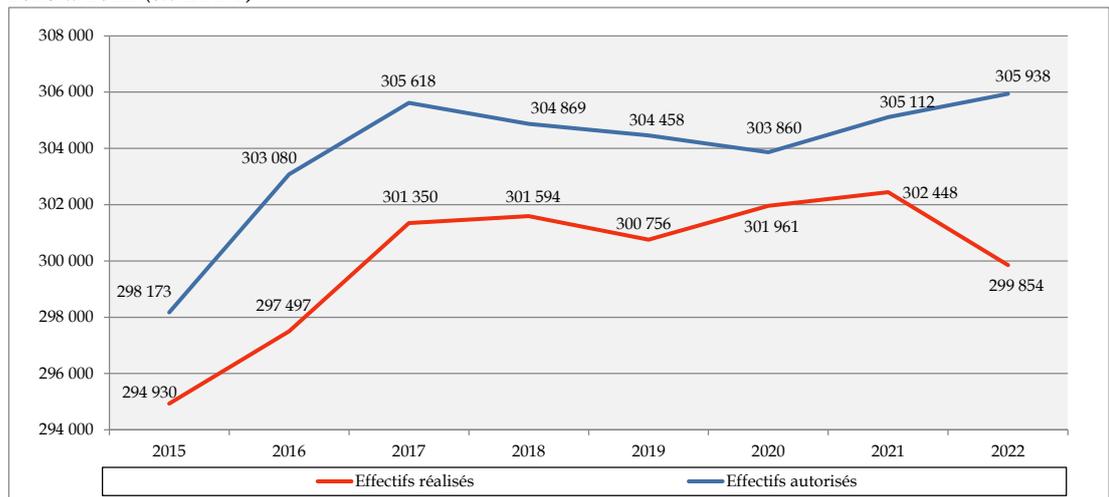
- 209 512 ETPT au titre du programme 212 (soutien à la politique de défense) ;
- 96 426 ETPT au titre du programme 152 (gendarmerie nationale).

Les effectifs militaires réalisés, en 2022, étaient de 299 854 ETPT :

- 204 868 ETPT au titre du programme 212 (soutien à la politique de défense) ;
- 94 986 ETPT au titre du programme 152 (gendarmerie nationale).

La différence entre plafonds d’effectifs autorisés et effectifs militaires réalisés est de 6 084 militaires en 2022 (2 664 en 2021, 1 899 en 2020 et 3 702 en 2019) ; elle se répartit entre 4 644 militaires pour le ministère des armées et 1 440 militaires pour la gendarmerie nationale. L’écart entre les effectifs militaires autorisés et les effectifs militaires réalisés est en hausse, imposant une tension croissante sur la fonction « ressources humaines » des armées (recrutement, formation, etc.).

Graphique 1 – Évolution des effectifs militaires autorisés, et des effectifs militaires réalisés, de 2015 à 2022 (en ETPT)



Sources : lois de finances, projets annuels de performances et rapports annuels de performances successifs, du programme 212 « soutien de la politique de défense » et du programme 152 « gendarmerie nationale ».

Champ :

- P212 : officiers, sous-officiers, militaires du rang, volontaires, volontaires stagiaires du SMV ;
- P152 : officiers de gendarmerie, officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale, sous-officiers de gendarmerie, sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, volontaires.

Tableau 4 – Écart entre les plafonds d'emplois autorisés et les effectifs réalisés en 2022 (en ETPT)

	Plafond des emplois militaires autorisés			Effectifs militaires réalisés			Différence emplois autorisés et effectifs réalisés		Total
	MinArm (P212)	Gend. (P152)	Total	MinArm (P212)	Gend. (P152)	Total	MinArm (P212)	Gend. (P152)	
Officier	34 562	6 631	41 193	34 088	6 219	40 307	- 474	- 412	- 886
Sous-off	92 883	78 037	170 920	90 809	77 255	168 064	- 2 074	- 782	- 2 856
Militaire du rang	79 363	/	79 363	78 163	/	78 163	- 1 200	/	- 1 200
Volontaire	1 557	11 758	13 315	1 251	11 512	12 763	- 306	- 246	- 552
Volontaire stagiaire SMV	1 147	/	1 147	557	/	557	- 590	/	- 590
Total 2022	209 512	96 426	305 938	204 868	94 986	299 854	- 4 644	- 1 440	- 6 084
Total 2021	208 912	96 200	305 112	207 287	95 161	302 448	-1 625	-1 039	-2 664

Sources : lois de finances, projets annuels de performances et rapports annuels de performances réussis, du programme 212 « soutien de la politique de défense » et du programme 152 « gendarmerie nationale ».

Champ :

- P212 : officiers, sous-officiers, militaires du rang, volontaires, volontaires stagiaires du SMV ;
- P152 : officiers de gendarmerie, officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale, sous-officiers de gendarmerie, sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, volontaires.

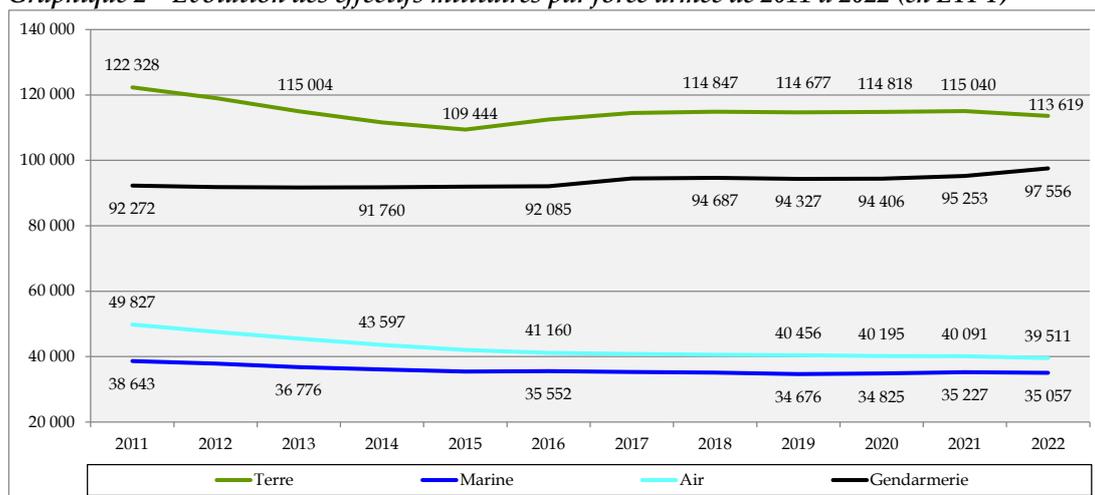
1.2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES RÉALISÉS

1.2.1 Situation des effectifs

Avertissement

Les données relatives aux effectifs, dans ce chapitre, sont celles issues des armées (bilan social, rapport social unique à partir de 2021), de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes (questionnaire annuel du Haut Comité).

La baisse de 10,4 % 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. La hausse de 2,2 % des effectifs entre 2015 et 2022 concerne essentiellement la gendarmerie (+ 6,1%) et l'armée de terre (+ 3,8%).

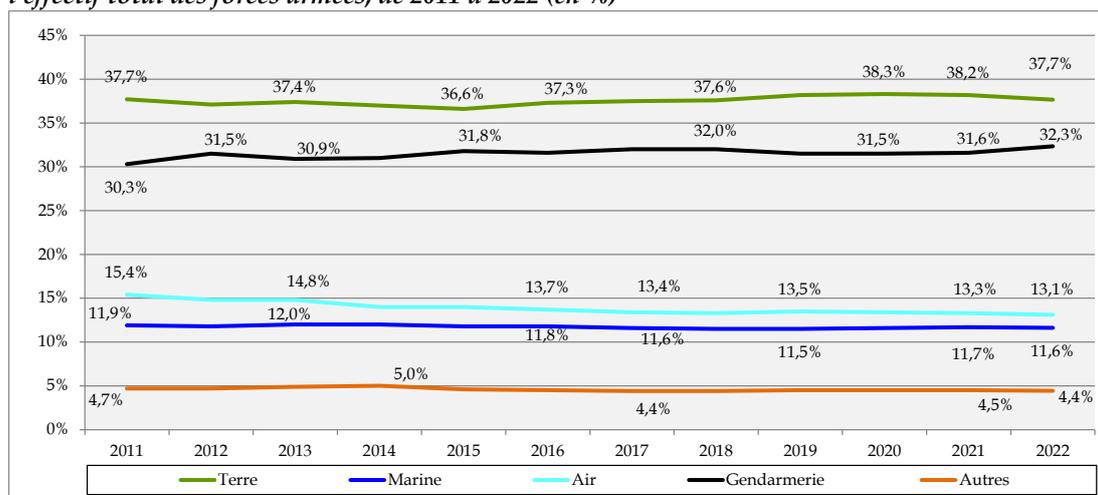
Graphique 2 – Évolution des effectifs militaires par force armée de 2011 à 2022 (en ETPT)

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.

Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées et programme 152 de la gendarmerie.

L'évolution de la part représentée par chaque force armée au sein des effectifs militaires reste relativement stable entre 2011 et 2022 malgré une légère inflexion pour l'armée de terre, et, une légère augmentation pour la gendarmerie nationale.

Graphique 3 – Évolution de la part des effectifs militaires de chaque force armée par rapport à l'effectif total des forces armées, de 2011 à 2022 (en %)



Sources : ministère des armées, rapport social unique 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, hors gendarmeries spécialisées.

Autres : 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 2022, 203 804 militaires servent au ministère des armées¹⁰ et 97 556 militaires à la gendarmerie nationale.

Tableau 5 – Situation des effectifs militaires en 2022, 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	14 498 (172)	38 552	60 159	410	113 619	37,7 %
Marine	4 860 (60)	22 612	7 430	155	35 057	11,6 %
Air	6 653 (79)	23 068	9 717	73	39 511	13,1 %
Gendarmerie	6 374 (151)	79 394	0	11 788	97 556	32,3 %
Gendarmeries spécialisées ⁽¹⁾	119	1 758	0	364	2 241	0,7 %
Autres MINARM ⁽²⁾	7 864	4 577	857	78	13 376	4,4 %
Affaires Maritimes	366 (15)	-	-	-	366	0,1 %
Total	40 734	169 961	78 163	12 868	301 726	
Part de la catégorie par rapport au total	13,5 %	56,3 %	25,9 %	4,3 %		

Sources : ministère des armées, rapport social unique et questionnaire HCECM ; gendarmerie et affaires maritimes questionnaires HCECM.

Champ : ensemble du personnel militaire servant sous PMEA du ministère des armées, programme 152 de la gendarmerie et personnel militaire des 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 61 908 civils de la défense, soit 23,5 % de ses effectifs totaux.

Sur les périmètres réunis du ministère des armées et de la gendarmerie, le personnel civil représente 18,2 % du personnel employé (18,6 % en 2021 avec 68 654 civils).

¹⁰ Dont les gendarmes spécialisés.

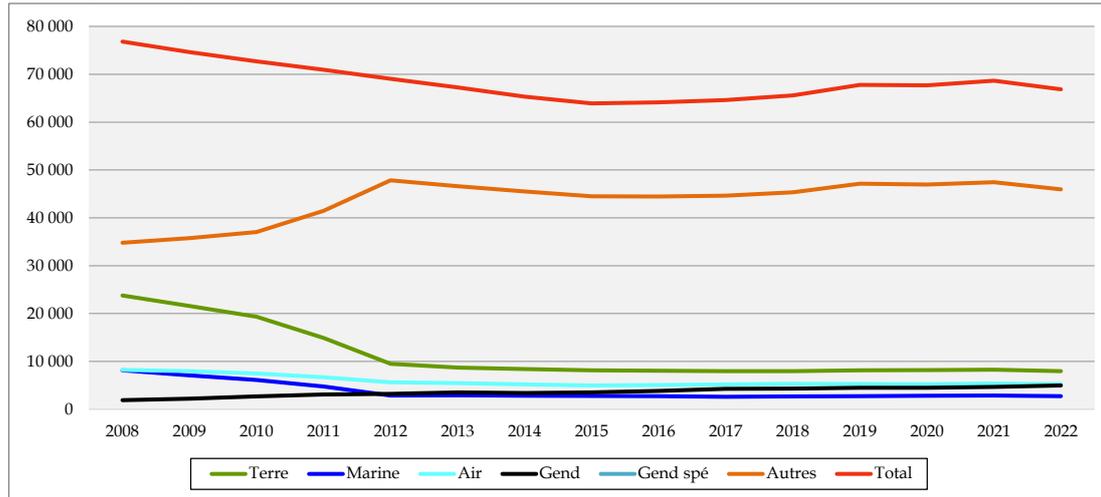
Tableau 6 – Effectifs du personnel civil et taux de civils employés au sein des forces armées en 2022 (en ETPT)

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autres(*)	Total
Effectifs	7 960	2 741	5 233	4 973	45 973	66 880
Taux	6,5 %	7,3 %	11,7 %	4,9%	77,5 %	18,2 %

Sources : rapport social unique du ministère des armées ; gendarmerie, questionnaire HCECM.

Champ : ensemble du personnel civil.

(*) DGA, SCA, SEO, SSA, services et directions interarmées.

Graphique 4 – évolution des effectifs du personnel civil employés au sein des forces armées de 2008 à 2022 (en ETPT)

Sources : rapport social unique du ministère des armées ; gendarmerie, questionnaire HCECM.

Champ : ensemble du personnel civil.

(*) DGA, SCA, SEO, SSA, services et directions interarmées.

1.2.2 Situation des effectifs dans les organismes interarmées¹¹

À l'occasion de son 11^e rapport thématique¹², le Haut Comité a relevé que le nombre de militaires gérés par une force armée ou une formation rattachée mais affectés dans des unités ne relevant pas de son autorité ne fait que croître depuis vingt ans, éloignant certains militaires de leur armée d'appartenance et de leur gestionnaire, notamment dans les domaines de l'administration générale et du soutien commun, des SIC et de la cyberdéfense.

Dans ses 8^e et 9^e rapports thématiques¹³, 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.

¹¹ 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.

¹² HCECM, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 43.

¹³ HCECM, *L'administration des militaires*, 2014 ; *Perspectives de la condition militaire*, 2015.

Au 31 décembre 2022, 26 948 militaires (soit 9,4 % des effectifs militaires), dont 7 782 femmes, servent dans des organismes interarmées dans et hors de l'hexagone. Ce volume est en légère baisse par rapport à celui constaté en 2021 (28 945). Dans ces organismes, 22 % du personnel sont des officiers, 49 % des sous-officiers et 29 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 29 %, alors que le taux de féminisation global est de 18,2 %.

Moins de 9 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées dans l'hexagone et un peu plus de 1 % hors de l'hexagone.

En 2022, dans l'hexagone, l'armée de terre contribue à l'interarmées pour 10 % (11 334) de ses effectifs militaires, la marine nationale pour 11 % (3 851) de son personnel militaire et l'armée de l'air et de l'espace pour 20 % (7 859) de ses effectifs militaires.

Tableau 7 - Militaires en service dans les organismes interarmées dans l'hexagone au 31 décembre 2022

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs de la force armée considérée
Terre	2 085	4 185	5 084	11 334	10 %
Marine	805	2 699	347	3 851	11 %
Air	1 272	4 547	2 040	7 859	20 %
Gendarmerie	2	13	1	16	n.s.
SSA	5	0	0	5	5 %
SEO	11	4	0	15	
DGA	248	0	0	248	
SCA	372	0	0	372	
Total	4 800	11 448	7 452	23 700	

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 (effectifs physiques).

n.s. : non significatif.

1.2.3 Situation des effectifs dans les organisations internationales

919 militaires sont affectés dans les organisations internationales au 31 décembre 2022, se répartissant en 575 officiers, 338 sous-officiers et 6 militaires du rang. Ils étaient 877¹⁴ en 2021 et 882 en 2020. Il n'y a quasiment pas de militaires du rang.

16 % des militaires en service dans ces organisations sont des femmes, soit une baisse de 0,9 points par rapport à 2021 (16,9 %).

Ces militaires appartiennent à 43,19 % à l'armée de terre, à 24,14 % à l'armée de l'air et de l'espace, à 19,49 % à la marine nationale et à 7,75 % à la gendarmerie nationale.

Tableau 8 - Militaires en service dans certaines organisations internationales au 31 décembre 2022

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
UE	74	47	3	124
OTAN	488	290	3	781
ONU	13	1	0	14
Total	575	338	6	919

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.

Nota : les militaires des affaires maritimes sont inclus dans les effectifs ci-dessus à compter de 2022.

1.3 RÉPARTITION DU PERSONNEL DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent le plus fort **taux de personnel sous contrat**.

En effet, le taux de militaires contractuels représente plus du double du taux de contractuels dans la fonction publique civile.

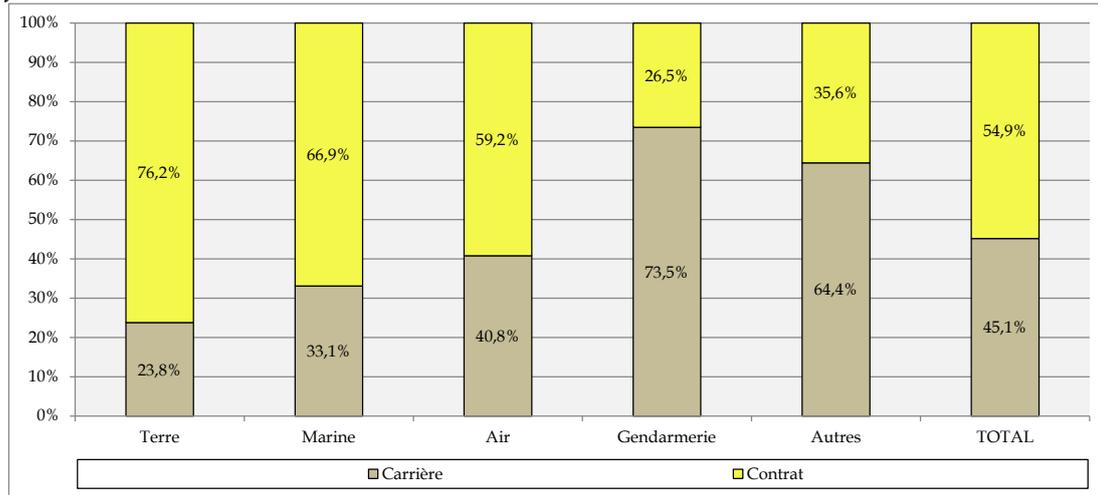
¹⁴ Données 2021 révisées.

1.3.1 Au sein des forces armées et des formations rattachées

En 2022, 164 081 militaires des forces armées et formations rattachées du ministère des armées et de la gendarmerie nationale servent dans cette situation, ce qui représente 54,9 % de l'ensemble du personnel militaire (55 % en 2021 et 54,6 % en 2020).

En réduisant le champ au ministère des armées, le nombre de militaires sous contrat est, en 2022, de 138 198, soit 68,6 % des effectifs militaires (68,3 % en 2021 et 67,6 % en 2020).

Graphique 5 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2022

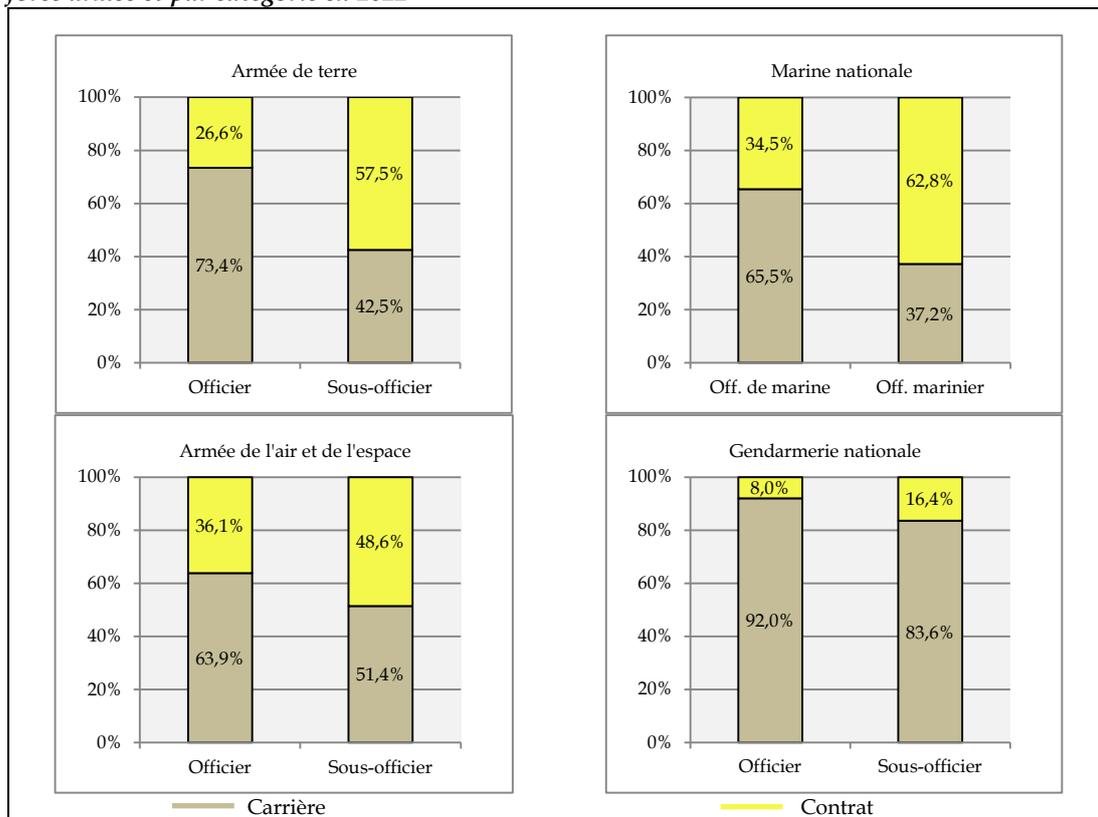


Sources : ministère de la défense/des armées, rapport social unique ; gendarmerie nationale, questionnaire du HCECM.

Champ : militaires de la gendarmerie et sous PME A du ministère des armées, en ETPT.

Autres : SSA, SEO, DGA, SCA, SID, CGA, APM.

Graphique 5bis - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée et par catégorie en 2022

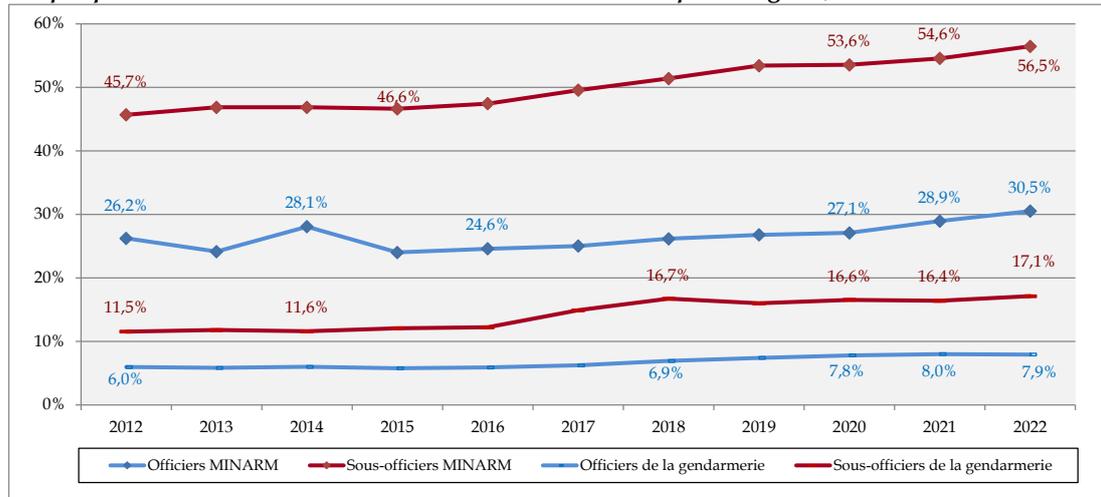


Sources : ministère de la défense/des armées, rapport social unique ; gendarmerie nationale, questionnaire du HCECM.
 Champ : officiers et sous-officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale, en ETPT.
 Nota : les MDR et les GAV des forces armées sont contractuels.

Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les trois armées que dans la gendarmerie nationale, 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.

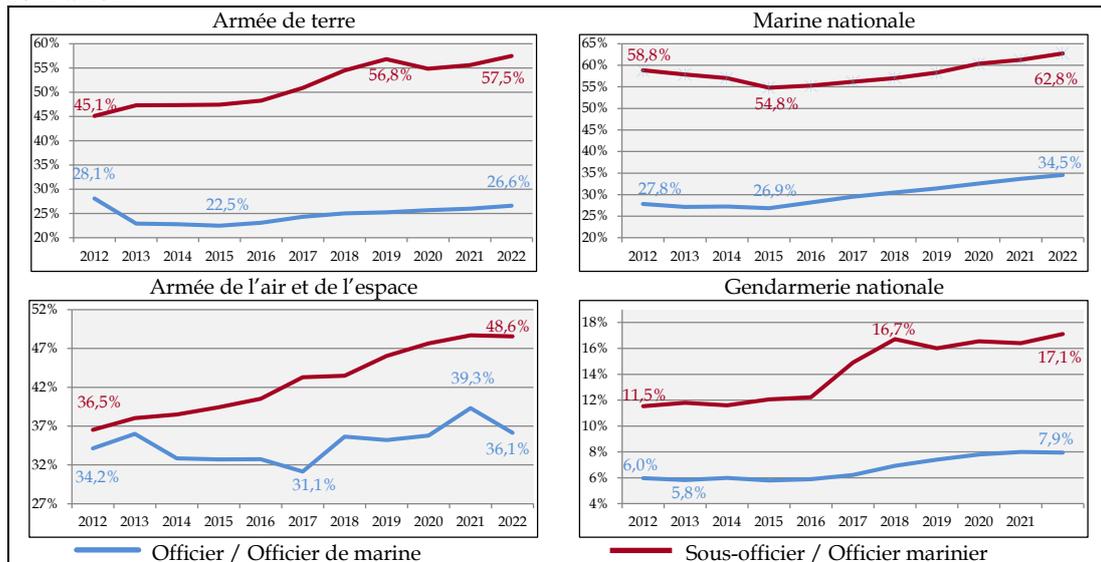
Sur le périmètre des armées, la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, a progressé de 7,4 points entre 2015 et 2022, avec une évolution plus marquée pour la population des sous-officiers (+ 9,8 points entre 2015 et 2022).

Graphique 6 - Évolution du taux de militaires sous contrat par catégorie, de 2012 à 2022



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
 Champ : tous militaires sous contrat sauf volontaires de la gendarmerie.

Graphique 6bis - Évolution du taux de militaires sous contrat, par force armée, par catégorie, de 2012 à 2022

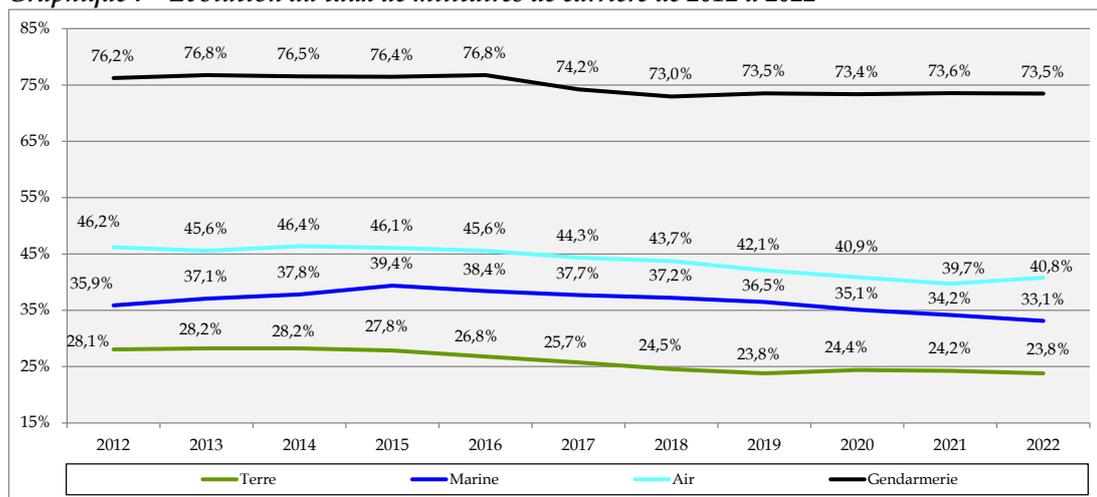


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.
 Champ : officiers et sous-officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale, en ETPT.

Mécaniquement, le taux de militaires de carrière évolue globalement à la baisse bien qu'il diffère fortement selon la force armée. En 2022, il est de 23,8 % dans l'armée de terre, 33,1 % dans la marine nationale, 40,8 % dans l'armée de l'air et de l'espace et 73,5 % dans la gendarmerie nationale.

D'une manière générale, depuis 2015 les taux des militaires de carrière décroissent de façon lente mais régulière dans les forces armées. Cette tendance s'inverse légèrement en 2022 dans l'armée de l'air et de l'espace (+ 1,1 point).

Graphique 7 - Évolution du taux de militaires de carrière de 2012 à 2022



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.

Champ : tous militaires de carrière de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale.

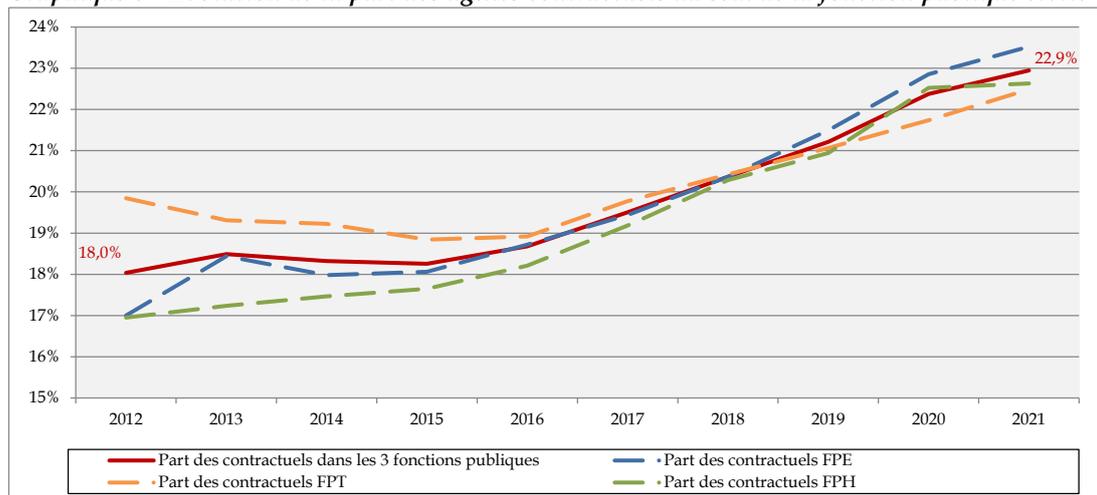
1.3.2 Comparaison avec la fonction publique

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des agents contractuels dans les effectifs est passée en moyenne de 18,0 % à 22,9 % entre 2012 et 2021, dernière année pour laquelle les données de la fonction publique sont disponibles.

Entre 2020 et 2021, elle a augmenté de 0,5 point passant de 22,4 % à 22,9 %. En dix ans, le nombre de contractuels a augmenté de 34,6 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 5,8 % sur la période.

Dans la seule fonction publique de l'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 17,0 % en 2012 à 23,5 % en 2021.

Graphique 8 - Évolution de la part des agents contractuels 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, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, 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 2021, 56 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A (32 % hors enseignants).

Dans la fonction publique territoriale les agents de catégorie C représentent 75 % des effectifs ; dans la fonction publique hospitalière ils représentent 34 %.

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

Tableau 9 - Évolution de la répartition des effectifs par catégorie (en %), au 31 décembre

	Officiers / Catégorie A				Sous-officiers / Catégorie B				Militaires du rang / Catégorie C			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Militaires	n.d.	n.d.	13,0	13,0	n.d.	n.d.	54,0	54,0	n.d.	n.d.	33,0	33,0
Agents civils												
FPE	55,7	55,4	55,0	56,0	24,3	23,4	24,0	24,0	19,9	20,3	21,0	21,0
hors enseignants	30,0	30,3	30,0	32,0	36,6	34,2	35,0	34,0	33,4	33,7	35,0	34,0
FPT	9,7	12,4	13,0	13,0	14,7	11,8	12,0	12,0	75,6	74,9	75,0	75,0
FPH	35,4	37,5	40,0	40,0	16,6	14,5	12,0	26,0	48,0	48,0	48,0	34,0

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, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et hors catégorie indéterminée.

Légende : FPE : fonction publique de l'État, FPT : fonction publique territoriale, FPH : fonction publique hospitalière. Militaires : certaines données en 2018 et 2019 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 nationale, la moyenne d'âge du personnel militaire des forces armées s'accroît légèrement 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 3 mois par an. En 2022, l'âge moyen d'un militaire du ministère des armées est ainsi de 32,5 ans (32,6 en 2021, 32,9 ans en 2020 et en 2019).

Dans la gendarmerie nationale, on observe le même phénomène de rajeunissement depuis 2015 (36,4 ans en 2022 et 37,1 en 2015).

La moyenne d'âge se stabilise, depuis 2016, autour de 36 ans. Pour le personnel masculin, elle est plus élevée que dans les trois armées et services et s'établit à 37,5 ans en 2022.

Tableau 10 - Évolution de la moyenne d'âge du personnel militaire (en années)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Armées, directions et services								
Hommes	33,5	33,2	33,1	33,0	33,0	33,0	32,7	32,6
Femmes	33,1	33,1	33,1	33,0	32,7	32,7	32,3	32,2
Moyenne	33,4	33,2	33,1	33,0	32,9	32,9	32,6	32,5
Gendarmerie								
Hommes	38,2	37,7	37,2	37,4	37,3	37,7	37,5	37,5
Femmes	31,8	31,7	31,2	32,1	32,3	32,9	33	33,1
Moyenne	37,1	36,6	36,6	36,4	36,3	36,9	36,6	36,4

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.

Champ : tous militaires.

En rapprochant les données de la DGAFP et du ministère des armées, il est observé qu'en 2021, la moyenne d'âge des militaires au ministère des armées (32,5 ans) est de plus de 10 ans inférieure à celle des agents civils de la fonction publique de l'État (43 ans).

Les écarts varient cependant fortement si l'on distingue les militaires de carrière des militaires sous contrat.

Tableau 11 - Évolution de la moyenne d'âge des militaires des trois armées, directions et services (hors gendarmerie nationale) par type de lien au service (en années)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Militaires de carrière	41,7	41,9	42,1	42,3	42,6	42,2	42,1
Militaires sous contrat	28,8	28,7	28,6	28,5	28,5	28,2	28,1
Ensemble des militaires	33,2	33,1	33,0	32,9	32,9	32,6	32,5

Sources : ministère des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021.

Champ : militaires sous PMEAs du ministère des armées.

Tableau 12 - 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	2020	2021
Militaires (y compris gendarmerie)	34,2	34,0	n.d.*	n.d.*	34,0	34,0
Fonctionnaires de la FPE	44,9	45,0	45,2	45,4	43,0	46,0
Contractuels de la FPE	38,7	39,0	39,3	39,9	40,0	40,0
Ensemble de la FPE (agents civils)	43,7	43,8	43,9	44,2	44,0	43,0

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, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(* Certaines données 2018 et 2019 sur les militaires sont en partie manquantes. Elles sont notées n.d. (non disponibles).

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.

Tableau 13 - ancienneté moyenne de services du personnel militaire par catégorie (en années)

	2021	2022
Officiers	17,8	17,5
Sous-officiers	15	14,6
Militaires du rang	6,4	6,2
Ensemble	12	11,8

Source : rapport social unique.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées en décembre de l'année ;

Nota : l'ancienneté moyenne de services du personnel militaire par catégorie n'est disponible qu'à partir du RSU 2021.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté moyenne de services, stabilisée autour de 15,8 ans jusqu'en 2015, oscille désormais autour de 15 ans (15,0 en 2022).

Tableau 14 - Évolution de l'ancienneté moyenne de services du personnel militaire (en années)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Armées et Services								
Hommes	12,7	11,7	12,2	12,2	11,9	12,2	12,2	11,9
Femmes	11,5	11,0	11,5	11,6	11,3	11,3	11,3	11,1
Ensemble	12,5	11,6	12,1	12,1	11,8	12,0	12,0	11,8
Gendarmerie								
Hommes	17,1	16,6	16,3	16,2	16,4	16,3	16,0	16,0
Femmes	9,5	9,5	9,7	9,8	10,8	10,7	10,6	11,2
Ensemble	15,8	15,3	15,1	14,9	15,3	15,1	14,8	15

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; réponses de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2022 ; 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 15 - Evolution de l'âge moyen dans le niveau de responsabilités, de 2018 à 2022

	Commandant de régiment, de base aérienne, d'unité embarquée « type niveau 3 » marine, commandement d'une unité de niveau TC3 gendarmerie					Âge moyen de nomination dans le 1 ^{er} grade d'officier général				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	46 ans 9 mois	45 ans 11 mois	46 ans 1 mois	45 ans	42 ans	53 ans	52 ans 11 mois	52 ans 11 mois	53 ans 1 mois	53 ans 6 mois
Marine	40 ans 3 mois	42 ans	n.d.	45 ans	45 ans	53 ans 5 mois	53 ans 10 mois	53 ans 5 mois	52 ans	52 ans 7 mois
Air	47 ans 7 mois	48 ans 7 mois	47 ans 8 mois	47 ans 2 mois	46 ans 9 mois	52 ans	51 ans 9 mois	52 ans 6 mois	52 ans 5 mois	52 ans
Gendarmerie	47 ans 1 mois	47 ans 3 mois	47 ans 5 mois	46 ans 7 mois	43 ans 10 mois	52 ans 6 mois	53 ans 9 mois	53 ans 3 mois	52 ans 4 mois	52 ans 1 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 1^{er} août des années considérées.

1.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7^e rapport¹⁵ 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 18,2 % en 2022 (17,7 % en 2021). L'augmentation moyenne de ce taux, par année, était de 0,6 point entre 2001 et 2010 alors qu'il est de 0,3 point entre 2011 et 2022.

Depuis de nombreuses années le ministère des armées s'est engagé en faveur de la mixité, notamment avec le plan mixité dévoilé en 2019.

En décembre 2022, les actions menées dans ce sens ont été récompensées par la remise de deux labels, celui de la « diversité » et celui de « l'égalité professionnelle ».

Sur le seul périmètre du ministère des armées, le taux de féminisation est de 16,8 % en 2022¹⁶ (16,5 % en 2021 et 16,3 % en 2020), soit 11,4 % dans l'armée de terre, 16 % dans la marine nationale et 23,4 % dans l'armée de l'air et de l'espace.

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

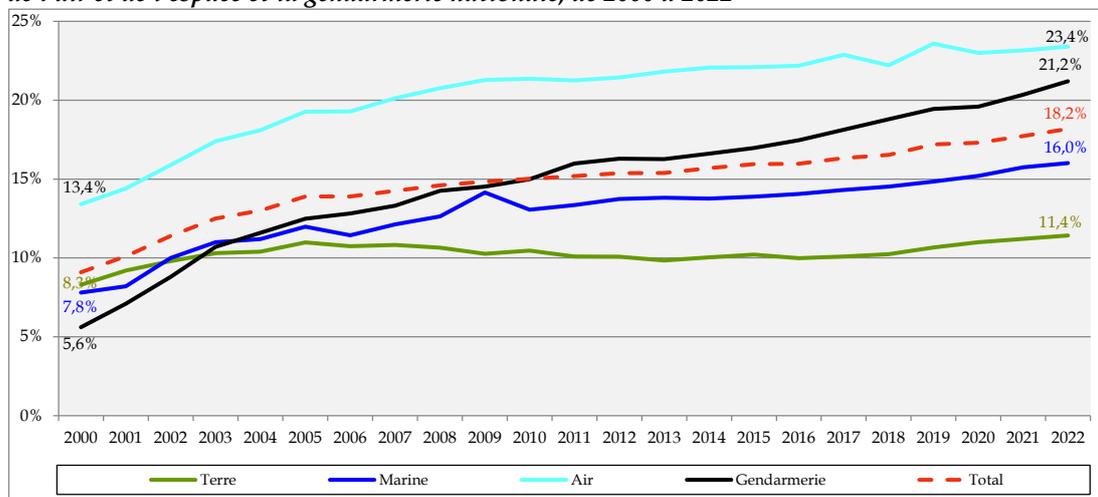
¹⁶ DRH-MD, *Tableau de bord de la féminisation des armées*, octobre 2022.

Dans la gendarmerie, le taux de féminisation s'établit en 2022 à 21,2 % contre 20,3 % en 2021 et 19,6 % en 2020.

Il existe de forts contrastes suivant la force armée ou le service : depuis 2003, le taux de féminisation croît régulièrement dans la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale tandis qu'il est resté globalement stable dans l'armée de terre jusqu'en 2018 mais a connu une hausse de 1,2 point entre 2018 et 2022 pour atteindre 11,4 %. Les taux de féminisation au sein du SCA et du SSA sont respectivement de 34 % et de 62,1 %.

Les contrastes s'observent également dans les spécialités occupées par les femmes. Les militaires féminins sont par exemple sous-représentés dans la spécialité « combat de l'infanterie »¹⁷ (armée de terre), chez les fusiliers marins¹⁸ (marine nationale) et dans la spécialité « infrastructure »¹⁹ de l'armée de l'air et de l'espace. D'autres spécialités comme « gestion des ressources humaines » dans les trois armées²⁰ et « militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées²¹ » connaissent un très fort taux de féminisation.

Graphique 9 - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale, de 2000 à 2022



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; ministère de l'intérieur, DGGN. Champ : ensemble des femmes militaires.

¹⁷ Le personnel féminin représente 1,6 % des effectifs.

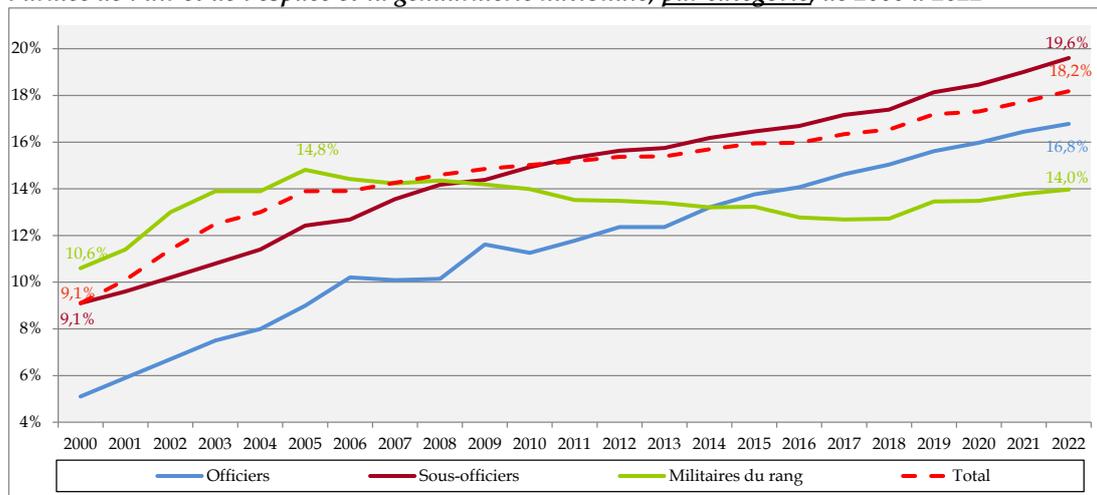
¹⁸ Le personnel féminin représente 0,8 % des effectifs.

¹⁹ Le personnel féminin représente 4,7 % des effectifs.

²⁰ Dans la marine, par exemple, 57,2 % des officiers marins de la spécialité gestion des ressources humaines / comptable-logisticien (GESTRH COMLOG) sont des femmes en 2022 (56,4 % en 2021).

²¹ 73,8 % des MITHA sous-officiers sont des femmes en 2022 (73,5 % en 2021).

Graphique 9bis - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale, par catégorie, de 2000 à 2022



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; ministère de l'intérieur, DGGN. Champ : ensemble des femmes militaires (hors volontaires).

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

En 2021, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 57 % de femmes contre 46 % dans le secteur privé. Ces taux atteignaient respectivement 57 % en 2020 et 56,6 % en 2019.

Tableau 16 - Évolution du taux de féminisation, par catégorie, dans la fonction publique et le secteur privé de 2018 à 2021 (au 31 décembre) - en %

	Catégorie A dont A+				Catégorie B				Catégorie C				Ensemble			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
FPE	62,4 40,1	62,7 40,7	63,0 41,0	63,0 42,0	42,0	41,5	42,0	43,0	55,2	57,3	57,0	59,0	56,0	56,6	57,0	57,0
FPT	62,4 51,2	69,2 51,7	69,0 52,0	69,0 53,0	63,6	57,0	57,0	57,0	60,7	60,6	61,0	61,0	61,3	61,3	61,0	61,0
FPH	74,8 49,1	75,3 53,2	76,0 55,0	76,0 54,0	82,6	82,2	81,0	86,0	78,7	78,8	78,0	74,0	78,0	78,0	78,0	78,0
Privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,2	46,3	46,0	46,0

Sources : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (figure 2.4-1) ; questionnaire du Haut Comité adressé à la DGAFP. Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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'étude des gendarmes adjoints volontaires reste plus élevé que celui des militaires du rang dans les trois armées : 75,2 % d'entre eux sont titulaires au minimum du bac contre 54,6 % des militaires du rang.

Tableau 17 - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées en 2022

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang TAM	GAV gendarmerie	Ensemble
Diplôme supérieur	69 %	24,1 %	6,4 %	10,4 %	23,7 %
Baccalauréat	23,8 %	54,4 %	48,2 %	64,8 %	49,7 %
CAP-BEP Sans diplôme	7,2 %	21,5 %	45,4 %	24,8 %	26,6 %

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.

En comparaison avec les agents de la fonction publique de l'État mais également les salariés du secteur privé, on observe que :

- 73,4 % des militaires ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 92 % des agents de la fonction publique de l'État et 63 % des salariés du secteur privé ;
- 26,6 % des militaires ont un niveau inférieur au baccalauréat contre 8 % des agents de la fonction publique de l'État et 36 % des salariés du secteur privé.

Tableau 17 bis - Diplôme détenu par les agents de la fonction publique de l'État et les salariés du secteur privé en 2021

	Agents de la fonction publique de l'État	Salariés du secteur privé
Diplôme supérieur	76 %	41 %
Baccalauréat	16 %	22 %
Inférieur au baccalauréat	8 %	37 %

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi.

Champ : France (hors Mayotte). Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en année révolue au 31 décembre 2021.

La physionomie des niveaux de diplôme au recrutement est quant à elle directement liée aux conditions de candidature des différents statuts et corps, selon la force armée.

Tableau 18 - Diplôme le plus élevé détenu par les militaires des forces armées recrutés par voie externe en 2022

	Officiers	Sous-officiers Officiers mariniers	Militaires du rang TAM	GAV gendarmerie	Ensemble
Bac +5 (et +)	32,2 %	2,8 %	0,3 %	0,6 %	2,4 %
Bac +3 / +4	18,2 %	11,5 %	2 %	3,8 %	5,9 %
Bac +2	29,6 %	14,7 %	4,6 %	8,7 %	9,5 %
Baccalauréat	19,6 %	71 %	55,2 %	69,1 %	61,4 %
CAP-BEP	0,3 %	0 %	29,7 %	17,8 %	17,1 %
Sans diplôme/BEPC	0,1 %	0 %	8,2 %	0 %	3,7 %

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 nationale 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.

2. RÉSERVES

La professionnalisation des forces armées à la fin des années 1990 a conduit à une profonde rénovation des obligations de service national, ainsi que des dispositifs de réserves qui en découlent²².

À un modèle de réserve de masse, reposant sur un contingent de plusieurs millions d'anciens appelés, se substitue une réserve d'emploi, reposant sur trois dispositifs complémentaires.

²² Loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense et loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 modifiant la loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, désormais codifiées dans la partie 4, livre II du code de la défense.

La réserve militaire a ainsi pour objet :

- de renforcer les capacités des forces armées et formations rattachées dont elle est une des composantes pour la protection du territoire national, comme dans le cadre des opérations extérieures,
- d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au maintien du lien entre la Nation et son armée.

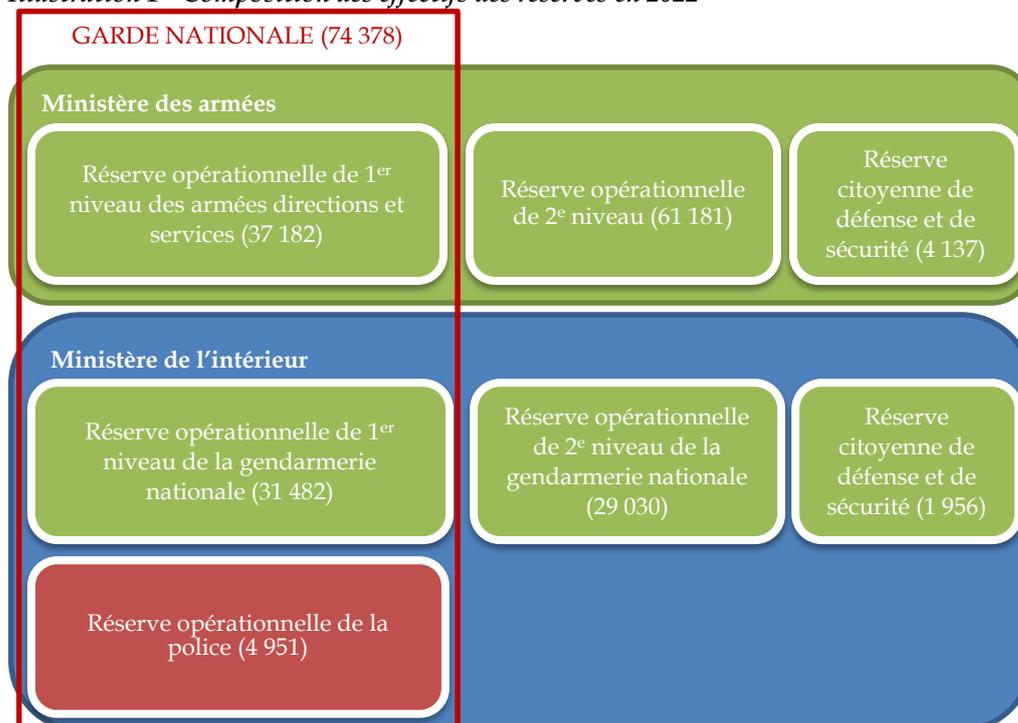
Elle est constituée :

- d'une réserve opérationnelle comprenant :
 - o les volontaires qui ont souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle auprès de l'autorité militaire, réserve opérationnelle de 1^{er} niveau (RO1),
 - o les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, réserve opérationnelle de 2^e niveau (RO2) ;
- d'une réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS)²³.

La loi de programmation militaire pour les années 2024-2030 prévoit une augmentation des effectifs opérationnelles militaires de 80 000 en 2030 puis 105 000 au plus tard en 2035, soit un réserviste militaire pour militaires d'active.

Le Haut Comité a choisi d'étudier « les réserves » pour le 18^e rapport thématique (2024).

Illustration 1 - Composition des effectifs des réserves en 2022



Source : secrétariat général de la garde nationale (SGGN).

Champ : pour le ministère des armées : terre, marine, air, DGA, SCA, SSA, SEO, SID.

²³ Nouvelle appellation de la réserve citoyenne, utilisée depuis 2016, pour éviter toute confusion avec la réserve citoyenne de l'éducation nationale (voir page 45).

2.1 LA 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*²⁴. »

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

Fin 2022, la garde nationale est composée de 74 378 personnes.

Ces réservistes relèvent :

- de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées dépendant du ministre des armées et regroupant 37 182 réservistes en 2022 (40 153 en 2021 et 41 167 en 2020) ;
- de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale qui regroupe 31 482 militaires en 2022 (30 799 en 2021 et 28 716 en 2020) ;
- de la réserve opérationnelle²⁵ de la police nationale, avec un effectif de 4 951 réservistes en 2022 (6 198 en 2021 et 6 629 en 2020).

La loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025²⁶ a prévu de nombreuses mesures pour attirer et fidéliser les réservistes après celles définies en 2017 :

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

Les mesures dédiées aux réservistes prévues dans la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 seront détaillées dans la prochaine revue annuelle.

2.2 LES RÉSERVES AU SEIN DES FORCES ARMÉES

2.2.1 La réserve opérationnelle de 1^{er} niveau

La réserve opérationnelle de premier niveau (RO1), ou d'emploi, regroupe des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR).

En 2022, elle regroupe 68 664 réservistes, dont 32 357 servent au profit des armées, 4 825 dans les services et 31 482 dans la gendarmerie. Ils sont passés de 54 374 en 2015 à 68 664 en 2022.

Parmi les réservistes opérationnels de 1^{er} niveau, 22,3 % sont des femmes (22,4 % en 2021 et 21,6 % en 2020).

Au sein de la RO1, les anciens militaires représentent :

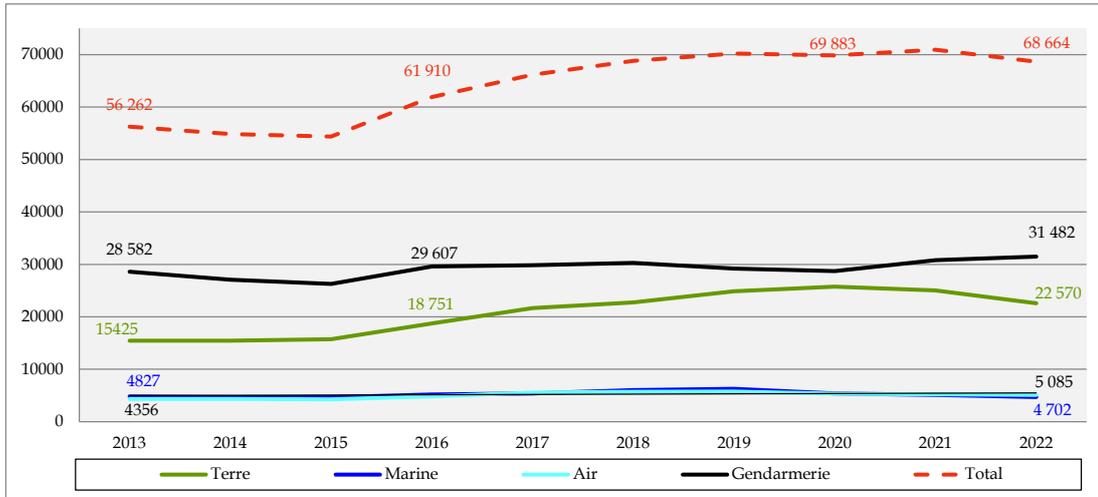
- 39,6 % des effectifs au des armées, directions et services ;
- 25,7 % des effectifs au sein de la gendarmerie.

²⁴ Déclaration de Manuel Valls, Premier ministre, le 11 août 2016 devant les élèves réservistes de la gendarmerie.

²⁵ La réserve opérationnelle de la police nationale a été créée par la loi n°2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure. Elle remplace la réserve citoyenne de la police nationale. Les effectifs 2022 ne sont donc pas directement comparables avec les années précédentes.

²⁶ Loi n° 2018-607 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018.

Graphique 10 - Évolution, par force armée, des effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau de 2013 à 2022



Source : secrétariat général de la garde nationale.

Champ : réservistes opérationnels (RO1) des forces armées et services.

Tableau 19 - Évolution des effectifs militaires dans la réserve opérationnelle de premier niveau, par catégorie

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	DGA	SCA	SID	Total
Officier	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
	2021	4 832	1 648	1 346	1 901	1 862	50	69	422	22	12 152
	2022	4 677	1 573	1 361	1 937	1 913	48	78	403	24	12 014
Sous-officier	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
	2021	6 624	2 647	2 183	20 725	2 192	69	42	-	-	34 482
	2022	6 470	2 509	2 180	20 093	2 207	72	0	0	0	33 531
MDR / GAV	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
	2021	13 582	806	1 672	8 173	16	65	4	-	-	24 318
	2022	11 423	620	1 544	9 452	8	72	-	-	-	23 119
Total	2017	21 668	5 398	5 554	29 847	2 998	130	95	469	-	66 159
	2018	22 728	6 003	5 697	30 288	3 074	186	78	533	230	68 817
	2019	24 885	6 252	5 759	29 183	3 325	206	78	524	18	70 230
	2020	25 764	5 377	5 327	28 716	3 952	198	68	462	19	69 883
	2021	25 038	5 101	5 201	30 799	4 070	184	115	422	22	70 952
	2022	22 570	4 702	5 085	31 482	4 128	192	78	403	24	68 664

Source : secrétariat général de la garde nationale.

Champ : réservistes opérationnels (RO1) 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 2018²⁷ (30 jours avant la LPM 2019-2025). 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 2022, le taux moyen d'activité au sein des forces armées varie entre 4,9 jours/an pour les militaires du rang du SSA et de 52,9 jours/an pour les sous-officiers de l'armée de terre.

Les armées dépassent toutes les 30 jours/an alors que pour la gendarmerie nationale, le taux moyen d'activité est de 23,4 jours.

Tableau 20 - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels de premier niveau (en jours/homme)

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEO	DGA	SCA	SID
Officier	2017	46,0	30,0	40,0	29,0	19,0	50,0	11,0	30,0	n.d.
	2018	49,3	32,9	43,3	21,7	20,3	60,8	18,9	32,9	n.d.
	2019	54	34	46	18	24	68	22	38	n.d.
	2020	40,8	29,3	41,1	21	22,9	53,9	15,3	31,3	33
	2021	47,1	30,7	44,3	24,4	24,8	50	21,6	31,7	24
	2022	48,5	35,9	45	26,4	21,5	56,6	24,8	36,9	43,5
Sous-officier	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	-	-	-
	2021	48,5	40,6	39,7	23,3	27,1	37,6	36,5	-	-
	2022	52,9	44,8	46,6	24,9	23	39,5	-	-	-
Militaire du rang ou gendarme adjoint volontaire	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	-	-	-
	2021	25,3	22,2	22,3	14,4	26,7	12,6	-	-	-
	2022	23,9	24	18,4	19,7	4,9	13,1	-	-	-

Source : secrétariat général de la garde nationale ; questionnaire HCECM pour le SID.

Champs : réservistes opérationnels (RO1) des forces armées et services.

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.

2.2.2 La réserve opérationnelle de 2^e niveau

La réserve opérationnelle de deuxième niveau, ou de disponibilité, se compose d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service.

Elle regroupe, en 2022, 90 211 anciens militaires (88 459 en 2021 et 93 910 en 2020) dont 61 181 sont issus du ministère des armées et 29 030 de la gendarmerie nationale.

2.2.3 La réserve citoyenne de défense et de sécurité

La réserve citoyenne de défense et de sécurité ouvre la possibilité à des citoyens d'apporter ponctuellement leur expertise ou de participer au rayonnement des forces sans condition d'âge ou d'aptitude médicale particulière. Les réservistes citoyens font l'objet d'un agrément et agissent en qualité de collaborateur occasionnel du service public à titre bénévole.

Les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont 6 093 en 2022 (5 847 en 2021), dont 4 137 au sein du ministère des armées (notamment 2 301 dans l'armée de terre, 477 dans la marine nationale et 1 203 dans l'armée de l'air et de l'espace) et 1 956 dans la gendarmerie.

²⁷ Article 16 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025, codifié à l'article L4221-6 du code de la défense.

3. PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

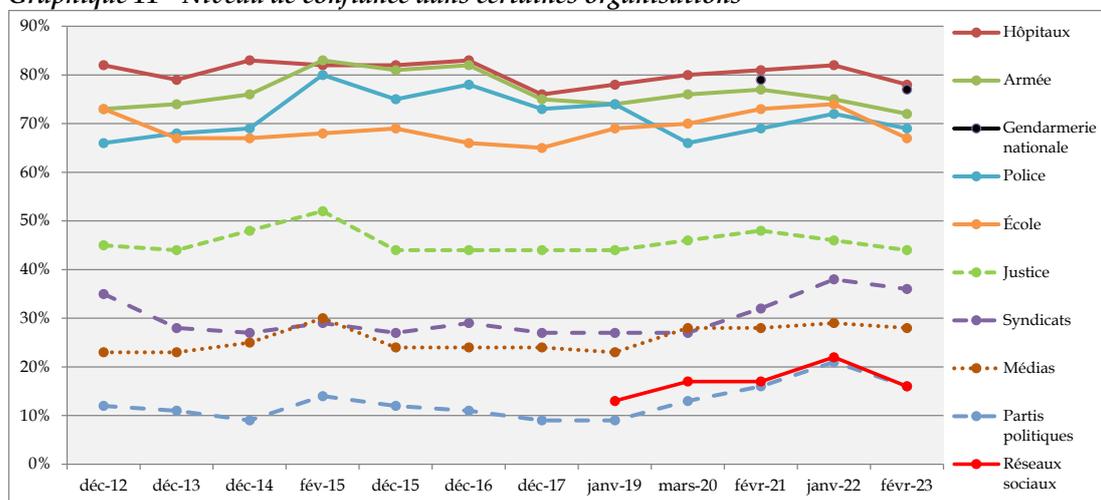
Comme le Haut Comité l'a exposé dans son 11^e rapport thématique²⁸, la façon dont les forces armées sont perçues dans l'opinion n'est pas sans conséquence sur leur attractivité. Tout en étant conscient des limites d'interprétation des sondages, le Haut Comité s'attache à observer, dans la durée, les tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre externe DICO-D-Harris Interactive²⁹ de novembre 2023 présente l'image des armées qui reste très positive dans l'opinion française (81 % en 2023 contre 82 % en 2022 et 2020).

Le baromètre annuel³⁰ de la confiance politique réalisé par le centre d'études de la vie politique de SciencesPo (CEVIPOF) et « OPINIONWAY », montre que l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un très haut niveau de confiance. Près de trois français sur quatre ont confiance dans les armées (72 % en 2023 et 75 % en 2022).

Ce taux n'a jamais été inférieur à 70 % et a atteint des taux supérieurs à 80 % après les attentats de 2015.

Graphique 11 - 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 ».

Enfin, selon le sondage ODOXA BACKBONE³¹ publié le 10 novembre 2022, 86 % des Français ont une bonne opinion des militaires (87 % en juillet 2022 et en juillet 2018).

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.

²⁸ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pp. 29 et s.

²⁹ La DICO-D a confié à l'institut Harris Interactive l'enquête du baromètre annuel d'image des armées. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1 100 personnes, représentatif des Français de 15 ans et plus, du 6 au 9 novembre 2023.

³⁰ Étude réalisée entre le 27 janvier 2023 et le 9 février 2023 (vague 14) auprès d'un échantillon représentatif de 3 072 personnes inscrites sur les listes électorales.

³¹ Enquête réalisée le 9 novembre 2022, pour Le Figaro, « les Français, le patriotisme et l'armée à l'occasion de l'armistice du 11 novembre », sur un échantillon de 1 005 Français représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

En 2022, au terme de cette étape du parcours citoyen, 172 323 jeunes sur les 762 785 qui y ont participé, soit 22,8 % (21,1 % en 2021), ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières de la défense : 22,9% à une JDC « adaptée »³² (26,7 % en 2021) et 22,5 % à une JDC « classique »³³.

L'année 2022 est donc marquée par une légère augmentation malgré l'abandon de la JDC « en ligne »³⁴ mise en place en raison de la crise sanitaire.

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 2022³⁵.

87 % (1 point de moins qu'en novembre 2021) des 15-29 ans interrogés disent avoir une bonne image de l'armée française et 42 % déclarent qu'ils pourraient envisager de travailler pour le ministère des armées en tant que militaire (3 points de plus qu'en novembre 2021).

5. MESURE DU MORAL

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur produit par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), 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 temps³⁶.

L'indicateur de mesure du moral (I2M) dans les trois armées, qui est davantage pour le Haut Comité un indicateur de qualité de vie au travail (QVT), rend compte en 2022 de constats quasiment similaires à ceux relevés en 2021.

Pour le deuxième semestre 2022, tout comme les années précédentes, ce sont les aspects liés aux « conditions de travail³⁷ » qui donnent le plus satisfaction, ainsi que l'affectation géographique (domaine « conditions de vie ») et la possibilité d'expression (domaine « environnement ») ; en 2022, s'y rajoute la notation (domaine « parcours professionnel »).

Le logement, l'hébergement et la rémunération restent 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 2022, les évolutions actuelles de l'armée ou service (domaine « perspectives ») apparaît comme nouveau élément d'insatisfaction.

³² 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.

³³ 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.

³⁴ À compter du 23 novembre 2020, il était possible de réaliser sa JDC en ligne sur le site majdc.fr. D'une durée de 1h30, elle se composait de 3 modules sous forme de vidéo et d'un clip d'information sur les dispositifs de formation et d'engagement.

³⁵ Le baromètre « les jeunes et le ministère des Armées », confié par la DICOd à l'institut Ipsos. Interviews réalisées en ligne du 28 novembre 2022 au 08 décembre 2022 sur un échantillon de 1 000 français représentatif de la population française âgée de 15 à 29 ans.

³⁶ 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.

³⁷ 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.

Tableau 21 - Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral du deuxième semestre 2022, par armée et par catégorie

	Motifs de satisfaction			Motifs d'insatisfaction		
	Terre	Marine	Air	Terre	Marine	Air
Conditions de travail						
Relations avec les subordonnés	Tous	Tous	Tous			
Relations avec les supérieurs	Officiers	Équipages				
Relations avec les autres armées/directions/services	Sous-off.		Sous-off.			
Adhésion aux valeurs et fierté d'appartenance	Tous	Officiers				
Responsabilités		Tous	Sous-off. MdR			
Utilité du travail			MdR			
Moyens humains				Officiers Sous-off.	Officiers Off-mar.	Officiers Sous-off.
Conditions de vie						
Affectation géographique		Off-mar.				
Logement				Tous	Tous	Tous
Hébergement					Tous	MdR
Rémunération				Sous-off. MdR		Sous-off. MdR
Conciliation vie privé/vie pro				Officiers		
Parcours professionnel						
Notation	MdR		Officiers			
Environnement						
Possibilités d'expression			Officiers			
Communication interne				MdR	Équipages	
Perspectives						
Évolutions actuelles de l'armée ou service						Officiers

Source : DRH-MD/SPRH, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2022.

Champ : échantillon représentatif de militaires des armées (terre, marine et air) interrogés dans le cadre de l'I2M. 3 premiers motifs de satisfaction et d'insatisfaction les plus couramment cités parmi les 33 items dans chaque catégorie, indépendamment de leur influence sur le moral.

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 terre³⁸ 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'autoportage³⁹) 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)⁴⁰ 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.

Le cycle actuel des forces terrestres dit « 2 ans - 3 mouvements », orienté vers la gestion de crise, fera l'objet d'une profonde refonte dans le cadre de la transformation de l'armée de terre vers le modèle « de combat ».

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)⁴¹ et aucune projection ne peut être réalisée durant la période probatoire.

³⁸ L'armée de terre se repose sur 12 commandements de niveau divisionnaire produisant les effets opérationnels de celle-ci. La force Scorpion se compose de la 1^e division (Besançon) et de la 3^e division (Marseille).

³⁹ 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.

⁴⁰ 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.

⁴¹ Formation générale initiale - Formation technique de spécialité - Certificat pratique - Mise en condition finale.

Les cadres doivent détenir la qualification correspondant à l'emploi décrit dans le tableau des effectifs (TE) (BSAT et BSTAT⁴² notamment pour les sous-officiers).

Dans la marine nationale, il n'y a pas de norme d'activité individuelle liée aux opérations extérieures. L'activité opérationnelle répond aux orientations de la directive de programmation (DIRPROG), document stratégique réactualisé tous les ans. La cible d'activité pour 2023 est en moyenne à 100 jours de mer pour les équipages de combat et 111 pour les équipages de bâtiments de combats hauturiers.

Dans l'armée de l'air et de l'espace, il n'existe pas de directives formalisées normant la projection des effectifs en isolé notamment. Si les mandats courts (2 mois) sont privilégiés, la continuité des opérations nécessite cependant des durées de mandat de 4 et 6 mois difficilement voire non scindables.

Les durées sont toutefois limitées et adaptées dans la mesure du possible afin de permettre d'une part aux personnels de se régénérer et d'autre part de répondre aux multiples besoins opérationnels (qui concernent également l'hexagone).

L'année 2022 est marquée globalement par le déclenchement de la guerre en Ukraine qui a occasionné la projection de personnels officiers et sous-officiers en Europe de l'Est et en renfort dans les états-majors interalliés ou dans des structures nationales.

Par ailleurs, la réarticulation du dispositif en Afrique occidentale et centrale débutée en 2022 (avec une phase initiale de renforts) devrait aboutir en 2023 avec une diminution sensible des effectifs déployés, hors considérations politique et sécuritaire.

Si le nombre moyen d'effectifs déployés en OPEX a augmenté essentiellement pour les raisons évoquées supra, le nombre total des effectifs engagés a, quant à lui, diminué sensiblement. Des mandats plus longs expliquent cette situation.

Ce dernier point ne permet cependant pas de diminuer les tensions existantes sur certains viviers déjà critiques (tels que les officiers supérieurs personnel navigant, ...).

Dans la gendarmerie nationale, les projections se font soit sur la base d'une affectation au GOPEX⁴³ (28 officiers et 12 sous-officiers), soit dans le cadre de la ressource OPEX pour les missions de courte durée. Les personnels affectés GOPEX sont déployés sur des missions de longue durée en moyenne un an renouvelable 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 service de l'énergie opérationnelle (SEO), l'objectif est de ne pas projeter un personnel moins de 8 mois après sa dernière projection. En cas de tension sur une spécialité particulière, tout départ OPEX, moins de 8 mois après le retour, fait l'objet d'un compte rendu de volontariat de la personne.

La cible en terme de pression OPEX sur les départs se situe entre 18 et 24 mois en fonction des grades et des spécialités. La population la plus sollicitée est le personnel de la maintenance pétrolière. Ce constat s'explique par la faible population, le besoin sur tous les théâtres, mais aussi un taux d'inaptitude important en particulier chez les sous-officiers supérieurs.

Contrairement aux autres armées, le SEO constitue ses détachements à partir des différentes unités, il n'y a donc pas de cycle de projection défini par unité.

Le déploiement en dehors du territoire métropolitain 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.

⁴² Brevet de spécialiste de l'armée de terre – brevet supérieur de technicien de l'armée de terre.

⁴³ Le groupement des opérations extérieures (GOPEX) est constitué d'un personnel permettant à la gendarmerie nationale de détenir une capacité de projection en tout temps et en tout lieu au profit des instances internationales (ONU, Union européenne, ...).

17 971 militaires relevant du ministère des armées (effectifs moyens mensuels) servent hors du territoire métropolitain (21 350 en 2021) :

- 6 596 sont déployés en OPEX ;
- 11 375 sont stationnés hors du territoire métropolitain (missions de courte durée et permanents, des forces de présence et forces de souveraineté).

Dans la gendarmerie, 65 militaires (29 officiers et 36 sous-officiers) ont été présents, en moyenne sur l'année, sur des théâtres d'opérations extérieures, notamment au sein des détachements prévôtiaux.

Tableau 22 - 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, hors MISSOPS	% des effectifs militaires hors du territoire métropolitain	Total des effectifs moyens mensuels servant hors du territoire métropolitain
2013	9 657	4,6 %	11 732	5,6 %	21 389
2014	9 034	4,4 %	11 111	5,5 %	20 145
2015	8 160	4,1 %	10 348	5,2 %	18 508
2016	8 207	4,1 %	10 808	5,4 %	19 015
2017	7 678	3,8 %	10 929	5,4 %	18 607
2018	7 532	3,7 %	13 064	6,5 %	20 596
2019	7 464	3,7 %	13 132	6,5 %	20 596
2020	7 810	3,9 %	13 279	6,6 %	21 089
2021	7 973	3,9 %	13 377	6,6 %	21 350
2022	6 596	3,3 %	11 375	5,7 %	17 971

Source : EMA.

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

Nota : le personnel stationné hors du territoire métropolitain comprend les effectifs permanents et en MCD dans les forces en présence et de souveraineté. Les données 2022 ne comprennent que le personnel militaire, alors que les données 2020 et 2021 intègrent le personnel civil (PCE et PCRL).

Le taux de féminisation des militaires engagés en missions extérieures en 2022 atteint 9,9 % des effectifs soit le taux le plus élevé observé par le HCECM depuis sa création (5,5 % en 2007).

Tableau 23 - Évolution du taux de féminisation des effectifs militaires projetés de 2013 à 2022

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
7,0 %	6,3 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %	8,0 %	8,7 %	8,6 %	9,5 %	9,9 %

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

En 2022, 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 (33 497) représentaient 11,6 % des effectifs (287 984 ETPT).

Tableau 24 - Nombre de militaires déployés en OPEX, en mission de courte durée (MCD) et en MISSOPS

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
en OPEX	31 315	26 770	23 981	23 717	24 533	24 280	24 880	24 604	27 156	21 295
en MCD	8 102	8 472	6 500	6 219	7 094	7 118	7 355	7 398	14 654	12 202
en MISSOPS ⁽¹⁾	235	296	816	845	95	53	74	199	n.d.	n.d. ⁽²⁾
Total	39 652	35 538	31 297	30 781	31 722	31 451	32 309	32 201	41 810	33 497

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.

Champs :

- militaires déployés : terre, air, marine (nombre moyen annuel avant 2021), gendarmerie.
- MCD : hors marine avant 2021.

(1) 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.

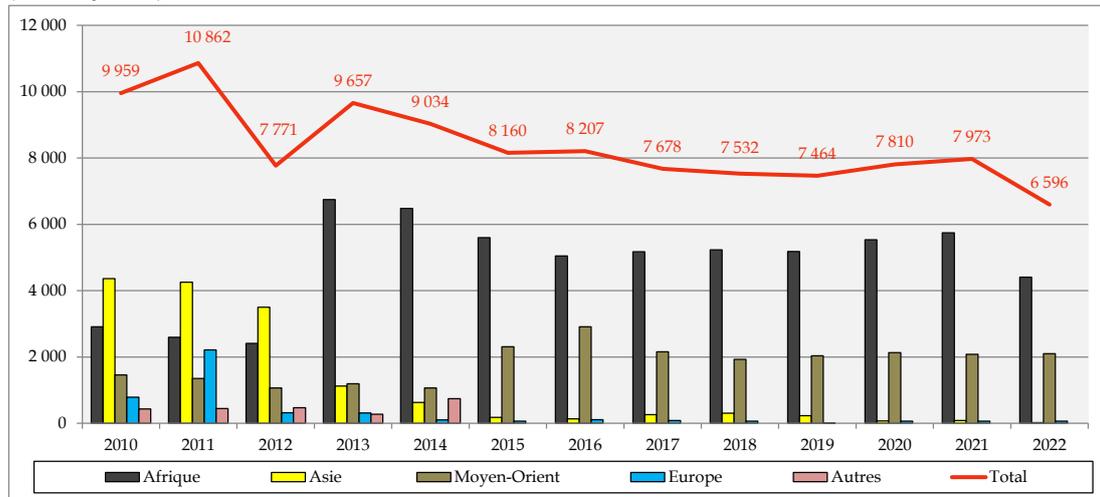
(2) Les effectifs engagés dans les MISSOPS de renforcement du flanc est de l'Europe apparaîtront dans la prochaine édition de la revue annuelle.

1.1.1 Effectifs engagés en opérations extérieures

Le nombre de militaires en opérations extérieures⁴⁴ 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 2013-2022 et Chammal depuis 2014), des désengagements sur les théâtres d'opérations (Afghanistan 2012-2013, République centrafricaine à partir de 2015) et de la réarticulation du dispositif français au Sahel.

En 2022, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 6 596 militaires, soit une baisse de 17,3 % par rapport à 2021.

Graphique 12 - Évolution des effectifs moyens mensuels par année, projetés en opérations extérieures (homme/mois)



Source : EMA.

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 Dérogations aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels

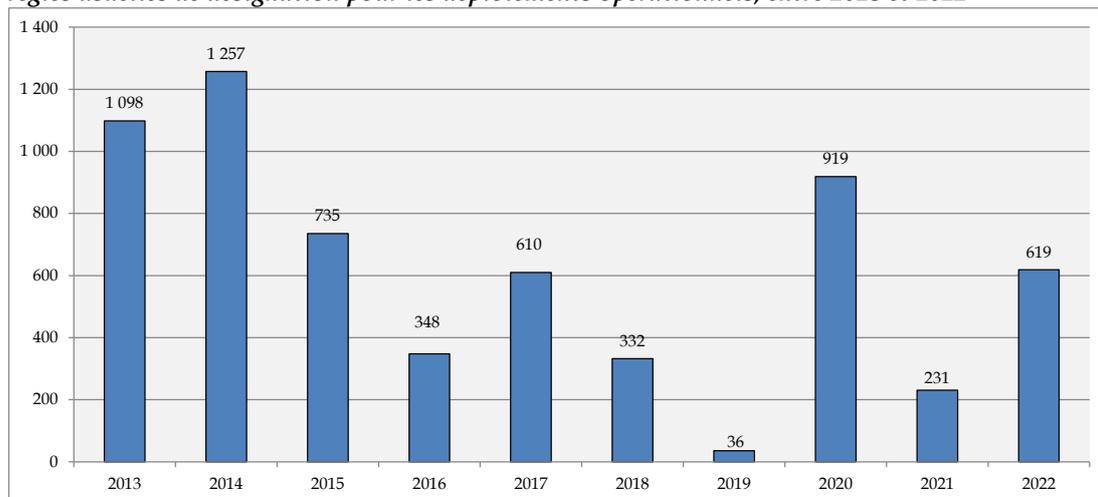
Le principe général est de garantir au personnel qui revient de projection extérieure une présence en France d'une durée au moins équivalente à deux fois celle de son absence, soit 8 mois pour une projection OPEX/MCD de 4 mois. Des impératifs opérationnels peuvent toutefois conduire à une projection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

619 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2022. Les militaires de l'armée de terre sont projetés⁴⁵, en moyenne, tous les 3 ans.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Seules les missions ou opérations extérieures de la force opérationnelle terrestre de plus de 3 mois sont prises en compte.

Graphique 13 – 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 2013 et 2022



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

1.2 DÉPLOIEMENTS EN MISSIONS INTÉRIEURES

Missions intérieures (MISSINT)

Le Haut Comité a consacré son 10^e rapport⁴⁶ à la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population.

« Le concept générique de « missions de protection du territoire national et de la population » recouvre [...] une large palette d’activités :

- les missions terrestres de protection du territoire et de la population :
 - o missions de sécurité intérieure (missions assurées par la gendarmerie nationale, missions de renforcement de la sécurité intérieure conduites par les armées et les services interarmées),
 - o missions de sécurité civile (formations spécialisées telles que la BSPP, le BMPM et missions de renfort aux services de secours),
 - o défense opérationnelle du territoire (protection des installations militaires, en cas de menace extérieure, d’agression ou d’invasion) ;
- la sauvegarde maritime
 - o défense maritime du territoire,
 - o soutien à l’action civile de l’État (action de l’État en mer) ;
- les missions intérieures conduites par le milieu aérien :
 - o défense aérienne,
 - o missions civiles de service public (missions aériennes de recherche et de sauvetage, ...) ;
- la cyberdéfense ».

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.

⁴⁶ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016.

En 2022, 6 762 militaires ont été déployés quotidiennement dans le cadre des missions intérieures :

- 2 749 militaires ont été déployés en moyenne quotidiennement dans le cadre de l'opération Sentinelle⁴⁷,
- 4 013 militaires des armées, directions et services interarmées ont été engagés quotidiennement (en moyenne sur l'année) dans les missions de protection du territoire national.

L'effectif moyen engagé dans les missions de protection est en légère baisse par rapport à 2021.

L'année 2022 a été marquée par :

- la baisse importante des effectifs Sentinelle ;
- la fin de l'opération Résilience ;
- la baisse des missions de l'armée de terre et de l'armée de l'air et de l'espace ;
- le transfert des MISSINT de la marine nationale en MISSOPS⁴⁸.

Si la marine a cessé de participer aux renforts de l'opération Sentinelle en avril 2018, en 2022, 2 335 marins ont été engagés dans d'autres missions de protection du territoire national (1 916 en 2021 et 2 138 en 2020).

Tableau 25 – Évolution des effectifs moyens des trois armées et des services interarmées engagés dans l'ensemble des missions de protection, 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
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
2021	3 488	1 451	464	326	14	206	6	250	696*	6 901
2022	2 749	1 593	806	336	11	307	10	250	700	6 762

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 et de l'espace 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.

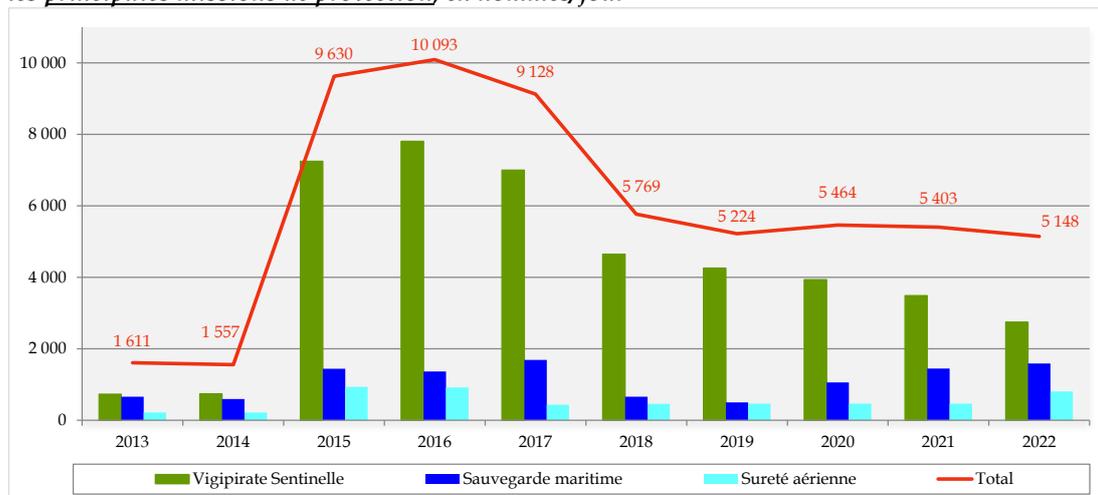
*dont opération Résilience

Les trois principales missions de protection (Vigipirate/Sentinelle, sauvegarde maritime et sûreté aérienne) ont entraîné le déploiement d'un effectif moyen de 5 148 militaires.

⁴⁷ La charge de l'opération Sentinelle est assurée presque exclusivement par l'armée de terre.

⁴⁸ Missions extérieures non soldées OPEX : Mer Noire, Grand Nord, Manche/Mer du Nord/Baltique, déploiement dans les TAAF.

Graphique 14 – Évolution des effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les principales missions de protection, en hommes/jour



Source : EMA.

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

3 372 gendarmes ont été engagés en 2022 aussi bien dans des missions de protection spécifiques⁴⁹ conduites par la gendarmerie (2 760) que dans des missions communes aux armées et aux services (612 gendarmes). Ils étaient 3 414 en 2021, 3 183 en 2020 et 3 303 en 2019.

Tableau 26 – Effectifs moyens de la gendarmerie nationale engagés dans les missions de protection communes aux trois armées et aux services interarmées^(*), en hommes/jour

	Vigipirate	Sauvegarde maritime	Harpie	Titan	Total
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
2021	219	300	160	72	751
2022	72	308	160	72	612

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Officier	109	110	124	144	129	105	81	112	175
Sous-officier	2 592	2 596	3 029	3 168	3 041	2 484	2 525	2 551	2 585
Volontaire	73	73	75	96	85	69	0	0	0
Total	2 775	2 779	3 228	3 408	3 255	2 658	2 606	2 663	2 760

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

Champ : militaires d'active.

⁴⁹ 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.

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 2022, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 78 journées de préparation opérationnelle (JPO)⁵⁰ contre 83 en 2021.

En 2022, 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 baissé avec 48 jours contre 66 jours en 2021 et 69 jours en 2020.

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 leur domicile est de 137 jours en 2022 comme en 2021.

Tableau 28 - Jours d'absence et de projection des militaires de la force opérationnelle terrestre (en jours/homme)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de jours moyen <u>de projection</u> du personnel militaire de la FOT (OPEX+MISSINT+MCD/personnel militaire de la FOT)	71	74	58	58	59	56	44
Nombre de jours moyen <u>d'absence</u> du personnel militaire de la FOT (OPEX+MISSINT+MCD+JPO+formation/personnel militaire de FOT)	140	137	137	136	136	137	137

Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

Avertissement méthodologique

Depuis le 1^{er} janvier 2022, dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), l'indemnité d'absence cumulée (IAC) a été remplacée par l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO)⁵¹.

L'IAC était versée aux militaires absents de leur garnison pour des activités opérationnelles plus de 150 jours par an. Le remplacement de cette indemnité par l'ISAO a entraîné la suppression du compteur qui permettait dans les systèmes d'information « ressources humaines » des armées de suivre le nombre de jours d'absence de leur garnison des militaires.

Le nombre de militaires ayant passé plus de 100 jours et plus de 150 jours par an en activités opérationnelles hors de leur garnison ne peut donc plus être suivi tel qu'il l'était dans les précédentes éditions de la RACM.

9 386 marins sont partis au moins une fois en opération extérieure dans le courant de l'année 2022 contre (4 950 en 2021 et 6 545 en 2020). 3 055 marins ont été déployés mensuellement en mer en 2022 (3 085 en 2021 et 3 374 en 2020).

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours de déplacement (absence de la résidence) par escadron de gendarmerie mobile⁵² est de 179 jours en 2022. Il était de 181 jours en 2021, 174 jours en 2020 et 176 jours en 2019.

⁵⁰ 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).

⁵¹ Décret n° 2021-1701 du 17 décembre 2021 relatif à l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle.

⁵² En 2021, la gendarmerie mobile se compose de 15 637 militaires : 567 officiers, 14 593 sous-officiers et 477 volontaires.

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 des militaires. Cette thématique a fait l'objet du 13^e rapport⁵³ du Haut Comité (2019).

2.1 DÉCÈS

Le Haut Comité suit les données relatives au nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur.

Tableau 29 – Nombre de décès de militaires reconnus imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
21	22	23	37	14	32	35	27	18	10

Source : DRH-MD, SR-RH, service des pensions et des risques professionnels.

Champ : militaires des forces armées.

Entre 2013 et 2022, 92 militaires sont décédés en opérations extérieures ; ces décès concernent essentiellement des militaires de l'armée de terre (2 militaires de l'armée de terre en 2022).

Tableau 30 – Nombre de militaires morts en opérations extérieures (OPEX)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Morts en OPEX	10	9	11	11	4	6	18	13	8	2
dont morts par armes ou engins explosifs(*)	9	4	8	8	2	2	4	4	3	1

Sources : service de santé des armées.

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

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

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

2.2.1 Les militaires des armées

En 10 ans, 345 militaires des armées ont été blessés par armes à feu ou engins explosifs en opérations extérieures.

Tableau 31 – Nombre de militaires blessés en OPEX par armes à feu ou engins explosifs

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
24	51	41	51	29	52	42	28	13	14

Source : service de santé des armées.

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

Le Plan Handicap et Inclusion 2022-2024, qui vise à renforcer la promotion de l'inclusion et de la non-discrimination au sein du ministère des armées, comprend une mesure en faveur des militaires blessés en valorisant la possibilité d'une réorientation vers un emploi civil du ministère dès lors que le handicap conduit à une inaptitude aux emplois militaires. Dans les prochaines éditions de la revue annuelle, le Haut Comité suivra l'évolution du nombre de militaires blessés recrutés par an en application de cette mesure.

2.2.2 Les militaires de la gendarmerie nationale

En 2022, toutes causes confondues, 2 462 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions consécutives à une agression, en hausse (+ 30,7 %) par rapport à 2021 (1 883 blessés).

⁵³ HCECM, 13^e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019.

Tableau 32 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leurs missions à la suite d'une agression

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 706	1 769	1 807	1 984	1 926	2 306	2 309	2 144	1 883	2 462

Source : réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM. Données révisées par la DGGN pour l'année 2021.

Champ : blessures à la suite d'une agression.

En 2022, 681 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leurs missions des suites d'une agression par arme, contre 573 en 2021, 665 en 2020 et 687 en 2019.

Tableau 33 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés dans l'exercice de leur fonction des suites d'une agression par arme

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de blessés par arme ^(*)	421	789	687	665	573	681
dont arme à feu	21	31	12	31	15	68
dont engin explosif	10	58	75	45	20	45
dont engins incendiaires	16	9	11	21	4	10
dont arme blanche	36	55	40	31	37	33

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

Champ : militaires de la gendarmerie nationale.

(*) Le nombre de blessés par arme est le total toutes armes (véhicule, arme blanche, arme à feu, engins explosifs, engins incendiaires, projectiles, bâtons et « autres armes par destination⁵⁴ » (animal, tournevis, mobilier, etc.)).

2.2.3 Les militaires de la BSPP et du BMPM

Le Haut Comité assure également un suivi des blessures en service des militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris ou du bataillon de marins-pompiers de Marseille.

En 2022 :

- 10 % des militaires de la BSPP (864 sur un effectif de 8 575 militaires) ont été blessés en service, contre 13 % en 2021 et 12 % en 2020 ;
- 9,3 % des militaires du BMPM (231 sur un effectif de 2 351 militaires) ont été blessés en service, contre 9,2 % en 2021 et 7 % en 2020.

Tableau 34 – 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
2021	951	115	21	1 087	124	92	2	218
2022	736	111	17	864	132	97	2	231

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

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

En 2022 :

- parmi les 864 blessés en service au sein de la BSPP, 91 militaires l'ont été sur intervention ;
- parmi les 231 blessés en service au sein du BPMM, 96 marins l'ont été sur intervention.

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.

⁵⁴ 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 ».

La tendance à la baisse du nombre de blessés psychiques déclarés pour la première fois, observée depuis 2020, ne se poursuit pas en 2022 mais se stabilise puisque le service de santé des armées a relevé 119 nouveaux cas de militaires atteints de troubles psychiques en lien avec un événement traumatisant contre 106 nouveaux cas en 2021.

Les nouveaux cas peuvent concerner des affaires anciennes car certains troubles psychiques post-traumatiques se déclarent de manière plus ou moins précoce par rapport au fait générateur.

Tableau 35 – 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
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
2021	83	6	2	10	5	106
2022	91	0	3	17	8	119

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'action⁵⁵ comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ».

En 2022, « Écoute défense » a recueilli un nombre d'appels en retrait par rapport à 2021 avec un total de 946 appels (1 223 en 2021 et 871 en 2020), dont 242 concernaient des ESPT (213 en 2021 et 281 en 2020).

Tableau 36 – Bilan des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité ou de proches, en 2022

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEO, SCA, DGA	Non déterminé, inconnus	Proches de... ⁽³⁾	Total
Militaires en activité	229	18	20	16	21	62	154	520
dont appels avec souffrance psy	213	17	18	12	19	55	139	473
dont HDV ⁽¹⁾	88	11	8	5	10	9	0	131
dont ESPT ⁽²⁾	58	2	4	2	3	5	3	77

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2022.

(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.

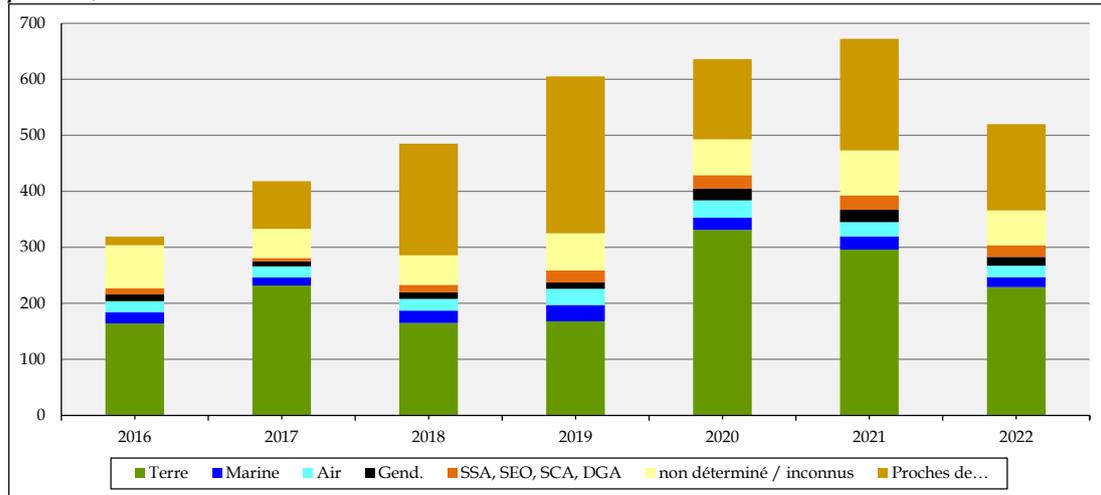
(2) ESPT : état de stress post-traumatique.

(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.

⁵⁵ 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.

Graphique 15 : évolution des appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité ou de proches, de 2016 à 2022



Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » de 2016 à 2022.

Tableau 36 bis - Bilan des appels au numéro « Écoute défense » d'anciens militaires ou de proches, en 2022

	Terre	Marine	Air	Gend.	SSA, SEO, SCA, DGA	Non déterminé, inconnus	Proches de... ⁽³⁾	Total
Anciens militaires	162	13	15	0	39	10	187	426
dont appels avec souffrance psy	153	5	5	0	16	0	167	346
dont HDV ⁽¹⁾	9	4	1	0	6	0	18	38
dont ESPT ⁽²⁾	75	8	4	0	12	0	66	165

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2022.

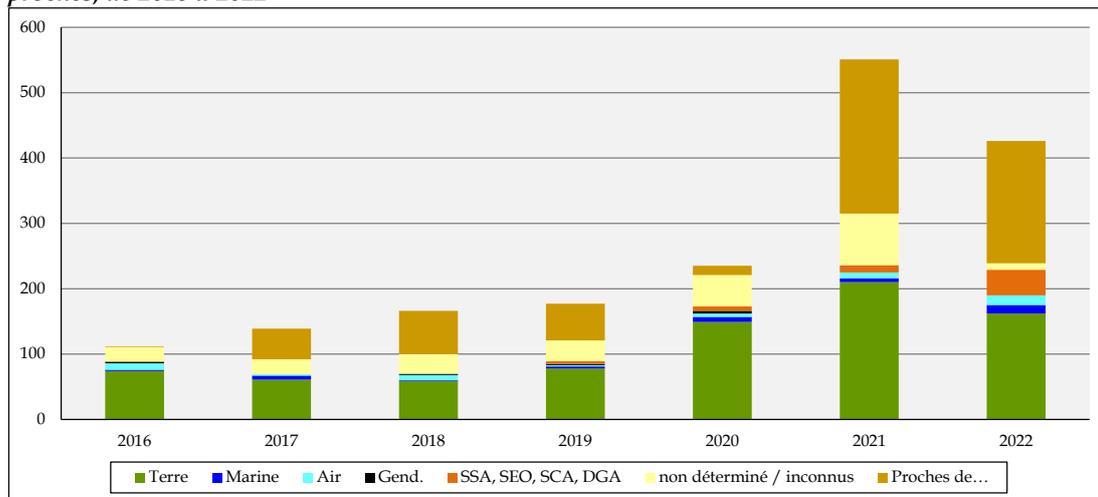
(1) HDV : harcèlement, discriminations, violences.

(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.

Graphique 15 bis : Evolution des appels au numéro « Écoute défense » d’anciens militaires ou de proches, de 2016 à 2022



Source : service de santé des armées.
 Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » de 2016 à 2022.

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 militaires⁵⁶ sont fixés pour trois ans sur décision du Président de la République après proposition de la grande chancellerie de la Légion d’honneur.

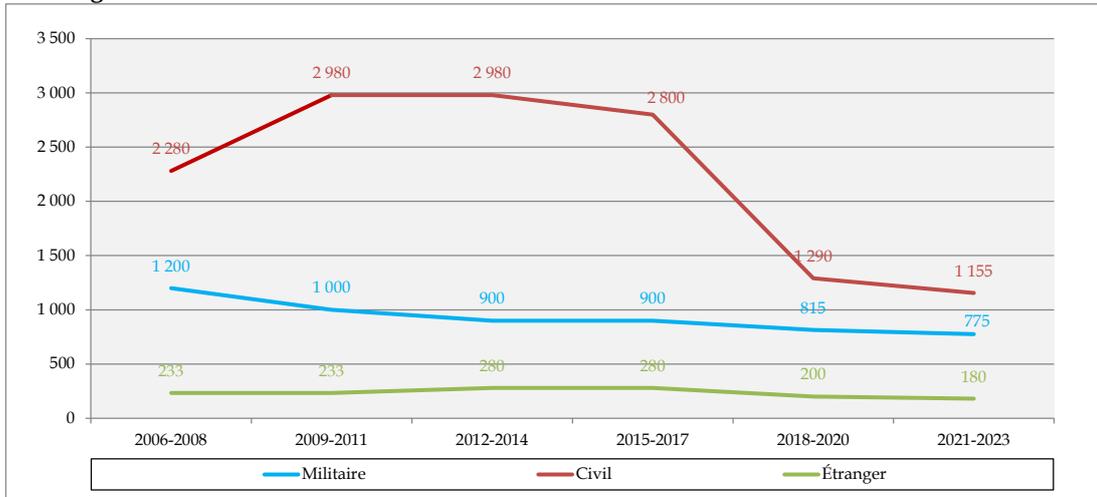
D’une manière générale, les contingents de croix de chevalier pour le personnel militaire décroissent depuis 2006. Dans le même temps, les contingents pour les non-militaires, qui ont augmenté sensiblement sur la période 2006-2014, connaissent une forte décroissance depuis 2015, rendant plus sélective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

Le contingent annuel de médailles militaires est fixé pour la période 2021-2023⁵⁷ à 2 775 dont 2 035 pour les militaires d’active. Ce contingent s’élevait en 2020 à 3 000⁵⁸ et en 2017⁵⁹ à 3 700.

Le contingent annuel de croix de chevalier de la Légion d’honneur est fixé pour la période 2021-2023 à 2 110 dont 775 pour les militaires d’active.

⁵⁶ 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.
⁵⁷ Décret n° 2021-242 du 3 mars 2021 fixant les contingents de médailles militaires pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023.
⁵⁸ Décret n° 2018-28 du 19 janvier 2018 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.
⁵⁹ Décret n° 2015-436 du 15 avril 2015 fixant le contingent de médailles militaires pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

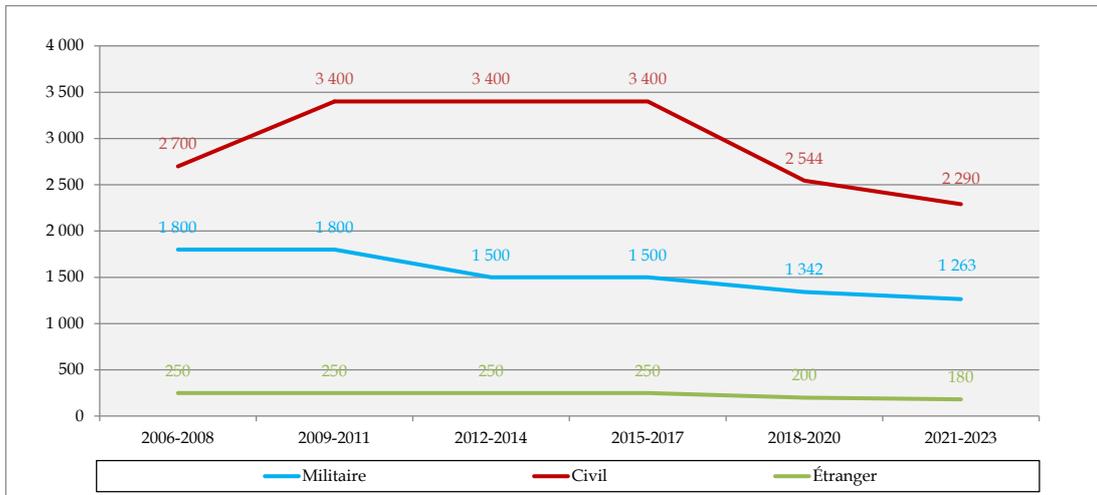
Graphique 16 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de croix de chevalier de la Légion d'honneur



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.

Le contingent annuel de croix de chevalier de l'ordre nationale du Mérite est fixé pour la période 2021-2023 à 3 733 dont 1 263 pour les militaires d'active.

Graphique 17 – Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de croix de chevalier de l'ordre national du Mérite



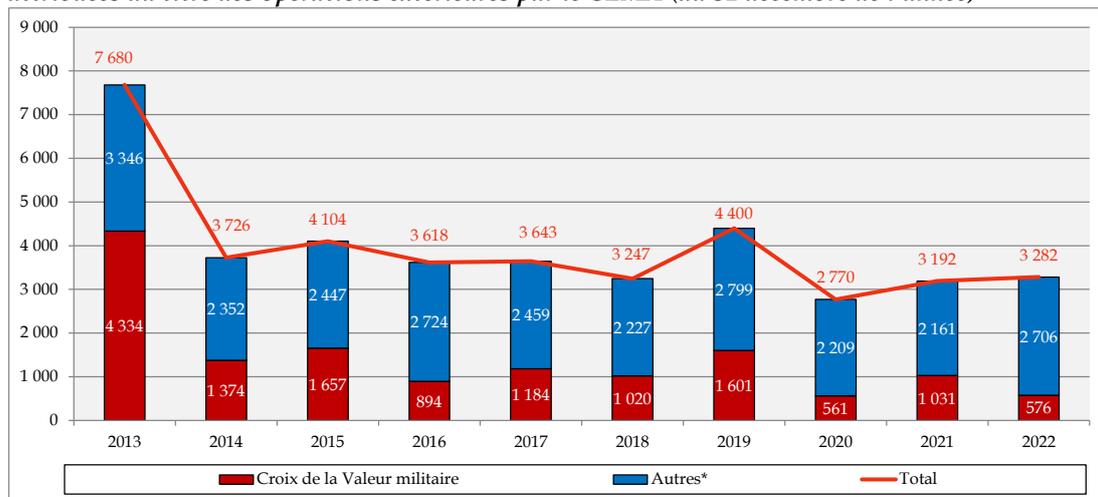
Sources : pour les années 2021-2023 décret n° 2021-243 du 3 mars 2021, décret n° 2021-244 du 3 mars 2021.
Champ : grade de chevalier de l'ordre national du Mérite.

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. Ce nombre est relativement stable depuis 2014 à l'exception de l'année 2019.

Le nombre de croix de la Valeur militaire (CVM) attribuées au titre des opérations en 2022 (576) est en nette baisse par rapport à 2021 (1 031).

Graphique 18 – 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

Depuis sa création en 2015, 295 341 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées.

En 2022, 21 657 médailles ont été décernées (30 342 en 2021).

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. À ce titre 76 214 médailles de la protection militaire du territoire avec l'agrafe « Sentinelle » ont été décernées depuis 2015, dont 4 751 en 2022.

Cette médaille récompense les militaires pour leur participation effective⁶⁰ à des opérations militaires de protection décidées par le Gouvernement et menées sur le territoire national.

Dans son 10^e rapport, le Haut Comité avait appuyé la création d'autres agrafes récompensant les militaires impliqués dans les missions de protection permanentes du territoire national. Par arrêté du 11 juin 2019, l'agrafe « cyber » a été ouverte sur la médaille de protection du territoire. « Elle vise à récompenser les militaires qui participent de manière effective aux missions liées à la posture permanente de cyberdéfense, à savoir l'anticipation, la surveillance, la détection ainsi que la réponse aux attaques informatiques et informationnelles dans le domaine de la défense, sur le territoire national, depuis le 6 mai 2017 ». 289 de ces agrafes ont été décernées en 2022, 354 en 2021.

⁶⁰ 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 37 – Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, par agrafe, décernées en 2022

	Sentinelle	Égide ⁽¹⁾	Harpie	Jupiter ⁽²⁾	Trident ⁽³⁾	Cyber	Total
Terre	4 361	366	1 191	139	453	83	6 593
Marine	0	168	14	620	1 855	30	2 687
Air	378	523	119	277	731	57	2 085
Gend.	9	3 496	541	232	5 791	117	10 186
SSA	1	4	30	34	32	1	102
SEO	0	0	0	0	0	0	0
DGA	0	0	0	0	0	0	0
SCA	2	0	0	0	1	1	4
Total	4 751	4 557	1 895	1 302	8 863	289	21 657

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

Champ : militaires des forces armées.

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

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 travail⁶¹, 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 dérogations⁶² 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 exclusions⁶³ 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 rendu public le 9 avril 2021, 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 sens⁶⁴.

Saisi par un gendarme d'une requête tendant à ce qu'il annule le refus du ministre de l'intérieur de mettre en œuvre cette directive au profit des gendarmes, le Conseil d'État l'a rejetée⁶⁵ en écartant l'argumentation du requérant selon laquelle la réglementation applicable à la gendarmerie départementale méconnaîtrait la directive du 4 novembre 2003, sans avoir besoin de vérifier si les exigences constitutionnelles de libre disposition de la force armée risquaient d'être compromises par l'application du droit européen.

Le Haut Comité rappelle que son avis du 9 avril 2021 invite aussi les autorités nationales à solliciter la révision de la directive pour permettre aux États qui le souhaitent d'exclure l'ensemble de leurs forces armées de son champ d'application.

⁶¹ Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

⁶² Articles 17, 18 et 22 de la directive.

⁶³ Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

⁶⁴ Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Ministrstvo za obrambo*, 15 juillet 2021.

⁶⁵ Conseil d'État, assemblée du contentieux, décision n° 437125 du 17 décembre 2021.

Définition⁶⁶

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, entraînement, instruction, formation,
- participation à des missions de sécurité intérieure et extérieure,
- astreintes, etc.

4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICES DES MILITAIRES

Le Haut Comité ne dispose d’aucun suivi précis sur la mesure du temps de service des militaires 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.

Par ailleurs le Haut Comité prend note que le suivi de la télé-activité ne fait pas l’objet d’un suivi spécifique.

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 nationale⁶⁷, a fait l’objet en 2011 d’une instruction particulière, abrogée en 2016 et remplacée par une instruction provisoire mise en application à compter du 1^{er} septembre 2016⁶⁸. 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.

⁶⁶ Cf. avis du Haut Comité du 9 avril 2021 sur l’applicabilité de la directive européenne du 04 novembre 2003, « dite du temps de travail ».

⁶⁷ Rapport du groupe de travail intérieur-défense, *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d’un même ministère*, janvier-mars 2008.

⁶⁸ 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.

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'activité⁶⁹.

En 2022, au sein de la marine nationale, le nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives (dont gardes et permanences dans l'enceinte de l'unité) était de 1 491 (1 553 en 2021 et 1 572 en 2020). Le nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effectives (dont gardes et permanences dans l'enceinte de l'unité) était de 35 heures (36,1 en 2021 et 36,6 en 2020).

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 2022, 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 annuellement :

- en moyenne, les militaires de l'armée de terre ont effectué 9 jours de garde ou de permanence en enceinte militaire, dont 2,3 lors de jours non-ouvrables ;
- dans la marine, ces durées sont de 4,2 jours de garde, dont 1 lors de jours non-ouvrables ;
- au SEO, le personnel militaire a effectué en moyenne 10 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 38 -Astreintes effectuées par le service de santé des armées (nombre de jours/an)

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jours ouvrables	Gardes médicales ⁷⁰	23,8	23,8	26,5	22,9	22,9	22,4	22,6
	Gardes pour service nocturne des MITHA	23,6	31,4	32,3	32,7	33,4	31	31
	Gardes militaires de sécurité ⁷¹	10,6	10,4	11,3	12,4	12,4	10	10
Jours non-ouvrables	Gardes médicales ⁷⁰	9,4	9,9	8,8	9,1	8,0	8,9	8,8
	Gardes pour service nocturne des MITHA	5,0	3,3	1,7	1,9	1,8	2,9	2,9
	Gardes militaires de sécurité ⁷¹	7,8	8,3	7,0	7,6	7,3	8	8

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.

⁶⁹ Cf. définition dans l'encadré en page 65.

⁷⁰ Gardes réalisées exclusivement par les médecins dans le cadre d'activités en HIA.

⁷¹ Il s'agit des gardes ou permanences effectuées dans l'enceinte militaire par l'ensemble des militaires du SSA.

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

Depuis 2019, le suivi de la mesure du temps de services au sein de la gendarmerie mobile et de la garde républicaine se fait avec le logiciel « Pulsar GM ».

Tableau 39 - Temps de services hebdomadaire moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2013 à 2022

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2013	42,5	51,5	49,2	59,6	49,4	70,4
2014	42,3	53,3	50,0	57,2	49,2	65,3
2015	42,4	53,3	49,0	61,1	45,2	59,4
2016	41,6	54,6	49,6	55,4	50,1	70,3
	Activité			Astreinte		
2017	41,2			56,9		
2018	41,3			54,9		
	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2019	40,1	53,0	41,6	41,5	40,0	40,9
2020	39,3	53,2	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
2021	39,7	52,4	39,25	39,2	44,2	43,9
2022	39,8	52,08	39,4	39,35	39,3	39,18

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

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

Lecture : en 2022, les gendarmes mobiles ont effectué, en moyenne dans la semaine, 39,4 heures (39 h et 25 min) d'activité effective auxquelles se sont ajoutées des astreintes.

n.d. : non disponible.

Tableau 39 bis - Temps de services annuel moyen dans la gendarmerie (en heures) de 2013 à 2022

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2013	1 761	2 132	2 026	2 468	2 042	2 908
2014	1 752	2 201	2 086	2 390	2 124	2 919
2015	1 776	2 230	2 021	2 309	2 036	2 929
2016	1 730	2 271	2 044	2 302	2 103	2 925
	Activité			Astreinte		
2017	1 697			2 343		
2018	1 701			2 262		
	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2019	1 645	2 172	1 707	1 699	1 807	1 799
2020	1 632	2 205	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
2021	1 650	2 180	1 633	1 629	1 839	1 829
2022	1 648	2 157	1 632	1 629	1 627	1 622

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

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

n.d. : non disponible.

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 dans l'hexagone ou en outre-mer, etc.

Le nombre de jours de permissions pris par les militaires de l'armée de terre (38,3 jours), de la marine nationale (38,2 jours) et de l'armée de l'air et de l'espace (42 jours) a baissé de manière plus ou moins marquée, en 2022.

Cette année encore, le nombre de jours de permissions pris demeure bas pour les militaires du service de l'énergie opérationnelle (32 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, 32,8 jours de permissions en 2022, soit une baisse de 0,6 jour par rapport à 2021 (- 4,4 jours entre 2021 et 2020).

Tableau 40 - Permissions prises par les militaires, hors permissions complémentaires planifiées, de 2013 à 2022 (en nombre moyen de jours)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	39	37,9	38	41	40	43,7	43,9	43	44	38,3
Marine	40,3 39,5 ⁽¹⁾	40 40 ⁽¹⁾	39 37 ⁽¹⁾	38,5	38	40	39	36	39,7	38,2
Air	40	40,8	41	41,5	41,2	41,1	40,9	38,1	42,1	42
Gendarmerie ⁽²⁾	43	42,5	42,5	41,2	41,7	42,8	39,9	37,8	33,4	32,8
SSA	35,9	35,3	34,2	35,2	39,5	44,7	44,0	44,4	35,6	34,7
SEO	45	38	36	41	36	37	36	35	35	32
DGA	38	38	39,7	38,9	38,7	38,7	38,7	38,7	34,9	28,2

Sources : réponses des forces armées à un questionnaire du HCECM.

(1) Personnel embarqué. (2) Ensemble des gendarmes.

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 planifiées⁷²

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 personnel⁷³. 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.

⁷² 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.

⁷³ Arrêté du 3 mai 2002, modifié par l'arrêté du 5 décembre 2016.

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 travaux⁷⁴, la DGAFP consacre des études au temps et à l'organisation du temps de travail dans la fonction publique. À ce titre, des indicateurs permettent de disposer de données sur les durées travaillées, l'organisation du temps de travail ou encore les absences pour raison de santé (...).

Chaque force armée possède sa propre méthode de calcul, ce qui impose la plus grande prudence dans les comparaisons interarmées.

La baisse du taux d'absence du SSA se poursuit en 2022.

Tableau 41 – Taux d'absence du service, par force armée et formations rattachées, de 2015 à 2022

	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 %
2021	3,1 %	2,3 %	2,6 %	2,3 %	2 % / 4,3 % (*)	n.c.	0,5 %
2022	3,7 %	3,4 %	3,1 %	2,4 %	0,7 % / 1,5 % (*)	n.c.	0,6 %

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.

(*) taux homme/femme.

Les données relatives à la désertion⁷⁵, 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 désertion⁷⁶ au sein de l'armée de terre en 2018 (soit 2,9 % des effectifs de la catégorie), 1 728 (soit 2,8 % des effectifs de la catégorie) en 2019 et 813 en 2020 (soit 1,3 % des effectifs de la catégorie).

En 2022, au sein de l'armée de terre, 1 418 contrats de militaires du rang ont fait l'objet d'une résiliation pour désertion (893 en 2021).

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.

⁷⁴ DGAFP, *Faits et chiffres 2023*.

⁷⁵ 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. »

⁷⁶ Nombre de militaires placés au moins une fois en position de désertion entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

En 2022, la durée annuelle du travail⁷⁷ et la durée habituelle hebdomadaire⁷⁸ de travail de l'ensemble des salariés à temps plein s'établissent respectivement à 1 664 heures et 38,9 heures. Après une forte baisse en 2020, due aux mesures prises pour faire face à la crise sanitaire (recours massif au chômage partiel en particulier), la durée annuelle effective retrouve presque son niveau d'avant-crise.

Tableau 42 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2013 et 2022 (en heures)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Durée annuelle effective	1 664	1 664	1 652	1 692	1 690	1 679	1 680	1 506	1 638	1 664
Durée habituelle hebdomadaire	39,2	39,1	39,0	39,1	39,1	39,1	39,1	37,4	38,8	38,9

Source : Insee, enquête Emploi en continu.

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

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

Toutefois, lorsque le temps de services sera évalué plus rigoureusement, il sera possible de se livrer à des comparaisons comme peut le pratiquer par exemple le Royaume-Uni (rapport de l'AFPRB⁷⁹).

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 43 - 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
2021	6,2 %	22,6
2022	6,7 %	24,5

Source : 15^e baromètre de l'absentéisme® et de l'engagement, édition 2023, Ayming - AG2R LA MONDIALE.

Calcul : taux d'absence = (nombre de jours calendaires d'absence (maladie, AT/MP) sur l'année) * (100) ÷ (nombre de jours calendaires de l'année).

L'édition 2023 souligne une hausse significative du taux d'absentéisme en France de 21 % entre 2019 et 2023, avec des absences de courte durée multipliée par 2,3 en un an.

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 2022, 7 % des agents de la fonction publique (5 % 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 tout comme les salariés du secteur privé (5 %).

⁷⁷ Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (source Insee).

⁷⁸ 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).

⁷⁹ Armed Forces' Pay Review Body.

Tableau 44 - 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	
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
2021 ⁽¹⁾	4,0 ⁽²⁾	7,0	7,0	5,0	5,0
2022	5,0	8,0	8,0	7,0	5,0

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP - Sdessi, Faits et chiffres, éditions successives.

Champ avant 2021 : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Champ à partir de 2021 : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes.

(2) : hors enseignants.

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

Lecture : En 2022, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 7 % 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 RTT⁸⁰ dans les services publics et le secteur privé

En 2022, les agents de la fonction publique, hors enseignants, déclarent avoir pris, en moyenne, 33,3 jours ouvrés de congés (RTT et compte épargne temps compris) contre 25,6 jours pour les salariés du secteur privé⁸¹.

⁸⁰ Réduction du temps de travail

⁸¹ DGAFP, Faits et chiffres 2023.

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 ».

Mesures législatives liées à la crise sanitaire (2020 - 2023)

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.

Afin de préserver la capacité d'action des armées et de la gendarmerie face aux conséquences de la crise sanitaire, des mesures législatives ont notamment permis :

- le maintien en service, des volontaires, des militaires sous contrat, commissionnés ou de carrière au-delà des limites statutaires ;
- la réintégration des anciens militaires de carrière radiés des cadres dans les trois années qui précèdent cette déclaration de l'état d'urgence sanitaire ;
- l'interruption du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion des militaires nécessaires aux forces armées.

Ces mesures législatives liées à la crise sanitaire ont pris fin le 1er février 2023, 6 mois après la fin de l'état d'urgence fixé au 1er août 2022 par la loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022.

En 2022, seule l'armée de terre a reconduit ces dispositions, ainsi 7 militaires ont été maintenus ou réintégrés suite à ces diverses dispositions (448 en 2021).

Tableau 45 - Nombre de militaires dans les trois armées et la gendarmerie (2020-2021) et dans l'armée de terre (2022) ayant bénéficié des dispositions liées à la crise sanitaire (loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, article 47), en 2022

Dispositions ⁽¹⁾	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total/force armée
Armée de terre				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	0	6	1	7
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	0	0	0	
Rappel 2021 (trois armées et gendarmerie)				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	56	232	121	409
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	6	32	1	39
Total par catégorie	62	264	122	448
Rappel 2020 (trois armées et gendarmerie)				
Maintien au-delà limite d'âge/de service (max 1 an)	28	193	89	310
Réintégration anciens militaires radiés < 3 ans	3	9	11	23
Total par catégorie	31	202	100	333

Champ : BOP d'armée. Données sur année calendaire.

⁽¹⁾ Non reconduites en 2022 pour la marine, l'armée de l'air et de l'espace et la gendarmerie nationale.

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 depuis l'édition 2020 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 nationale 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 principale⁸².

Le **rapport admissible / présent aux oraux** représente le taux de candidats admissibles se présentant aux oraux des concours externes d'officiers.

La **sélectivité aux sélections**⁸³ est le rapport entre le nombre de candidatures étudiées en commission de sélection⁸⁴ et le nombre de recrutés, durant une année considérée⁸⁵.

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.

Avec le recrutement de 31 319 militaires, dont 6 642 femmes⁸⁶ (21,2 % des recrutements), le volume de militaires recrutés au sein des forces armées en 2022 progresse fortement et atteint le niveau de l'année 2006 (31 205). Ce niveau n'a été dépassé que 3 fois ces 20 dernières années, en 2002 (plus de 34 000), en 2003 (près de 38 000) et en 2016 (près de 34 000).

Le nombre de militaires recrutés en 2022 est 5,3 % supérieur à la moyenne 2018 / 2022 (29 622) et augmente de 5,9 % par rapport à 2021 (+ 10,6 % depuis 2020).

⁸² Les nombres de candidats « ayant composé » et « admis » à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

⁸³ Les recrutements 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).

⁸⁴ Pour les OSC PN, il s'agit du nombre de candidats convoqués aux tests de sélection.

⁸⁵ 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.

⁸⁶ Dont 2 619 femmes dans la gendarmerie.

La progression du recrutement est plus marquée dans l'ensemble des catégories de l'armée de terre et parmi les officiers et les militaires du rang de l'armée de l'air et de l'espace. On constate une relative stabilité du recrutement de l'ensemble des catégories au sein de la marine nationale.

En 2022, malgré une baisse du recrutement des volontaires (- 140) et une relative stabilité du recrutement des officiers (- 7), le recrutement des militaires de la gendarmerie nationale continue de progresser (+ 296/ 2021). Cette progression est portée par les sous-officiers (+ 443 soit + 26 % par rapport à 2021).

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 46 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, en 2022 (en effectifs physiques⁸⁷)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires ⁽³⁾	Total/force armée en 2022	Total/force armée en 2021
Armée de terre	521	1 584	11 783	931	14 819 47,5 %	13 811 46,9 %
Marine	210	1 088	2 266	162	3 726 11,9 %	3 695 12,5 %
Armée de l'air et de l'espace	339	1 385	1 621	108	3 453 11,1 %	2 977 10,1 %
Gendarmerie	110 ⁽⁴⁾	2 153	⁽²⁾	6 161	8 424 26,6 %	8 128 27,6 %
Autres ⁽¹⁾	419	323	95	60	897 2,9 %	865 2,9 %
Total par catégorie	1 599	6 533	15 765	7 422	31 319	29 476
Ratio par catégorie	5,1 %	20,9 %	50,5 %	23,4 %	100,0 %	100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>						
2021	1 412	6 238	14 458	7 368	29 476	
2020	1 497	5 737	14 788	6 198	28 220	
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	

Sources : ministère des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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. Le niveau d'exécution est assuré par les gendarmes adjoints volontaires (GAV), comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».

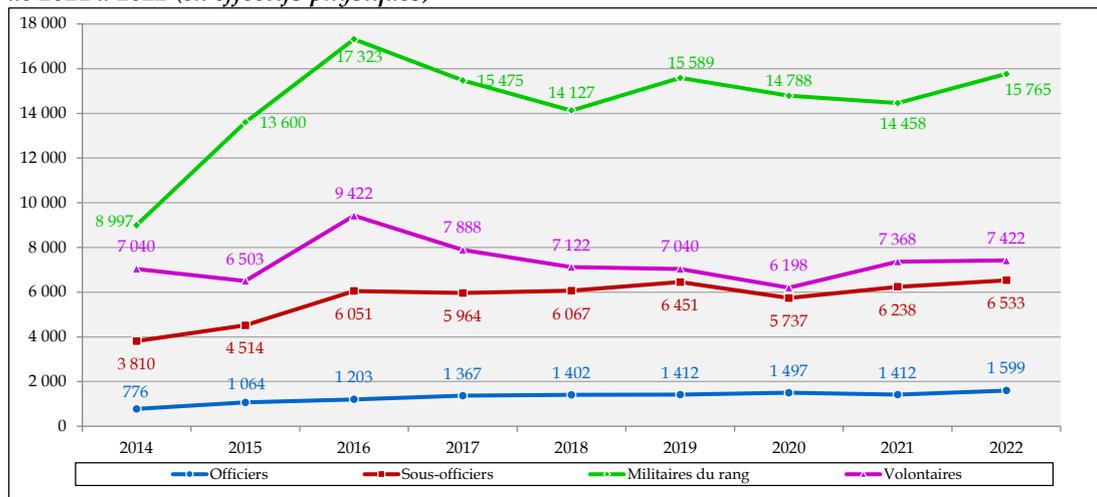
(3) dans les grades d'aspirants, de militaires du rang et au premier grade des sous-officiers.

Lecture : 5,1 % du personnel recruté dans l'année 2022 relèvent de la catégorie des officiers.

(4) comprend les polytechniciens, les officiers issus des grandes écoles militaires, les officiers des armées.

⁸⁷ Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Graphique 19 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, par catégorie, de 2014 à 2022 (en effectifs physiques)



Sources : ministère la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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 PMEAs 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.

Tableau 47 - taux de renouvellement des effectifs issus de la société civile par rapport à l'effectif total

	Officier	Sous-officier	Militaire du rang	GAV ⁸⁸
Ministère des armées	4,1 %	4,8 %	20,3 %	
Gendarmerie	1,7 %	2,7 %	(*)	52,3 %

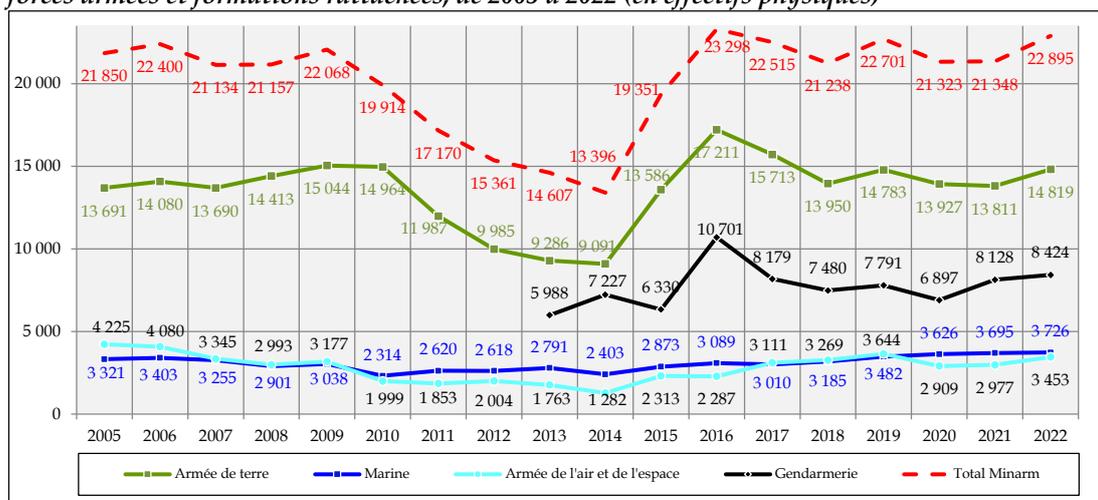
Sources : ministère des armées, rapport social unique, gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

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

Note de lecture : 4,8 % du corps des sous-officiers du ministère des armées est renouvelé en 2021 par recrutement externe.

⁸⁸ Contrat renouvelable jusqu'à une durée de 6 ans maximum (2 ans, peut-être prolongé de 3 ans puis éventuellement une 6^{ème} année).

Graphique 20 - Évolution du nombre de militaires recrutés au sein de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2005 à 2022 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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.

1.2.1 Le recrutement des officiers au sein de la société civile

Tableau 48 - Les modalités et les types de recrutement externe des officiers au sein des forces armées

Recrutement externe (ou recrutement direct)	Modalités de recrutement	Âge au recrutement ⁽²⁾
Concours sur épreuves	Les officiers directs de carrière ⁽¹⁾ sont recrutés au sein la population civile : - sur épreuves : avec des épreuves d'admissibilité et d'admission (à l'issue du baccalauréat ou des classes préparatoires) ; -sur titres (bac +5) : avec uniquement des épreuves d'admission pour intégrer les écoles militaires de formation initiale (filière de recrutement mise en veille depuis 2015 pour l'EN).	Variable de 17 à 25 ans
Concours sur titres		
Sélection sur dossier, entretien et diplôme	Les officiers sous contrat ⁽¹⁾ sont recrutés au sein la population civile sur dossier et diplôme ; Les officiers commissionnés sont recrutés sur diplôme pour satisfaire aux besoins immédiats des armées et formations rattachées afin d'occuper des emplois de spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique faisant l'objet d'une vacance temporaire. Ils servent sous contrat.	À partir de 18 ans

Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armées, directions, services et gendarmerie.

(1) École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM), École navale (EN), École de l'air et de l'espace (EAE), École des officiers de la gendarmerie (EOGN direct), École des commissaires des armées (ECA), École de santé des armées (ESA) École nationale supérieure de techniques avancées Bretagne (ENSTA Bretagne), École nationale supérieure des ingénieurs de l'infrastructure militaire (ENSIM), élève officier en formation initiale en Allemagne (EOFIA), élève français en formation à l'école navale allemande (EFENA).

(2) À titre d'exemple, les limites d'âge varient selon la force armée et le type de recrutement.

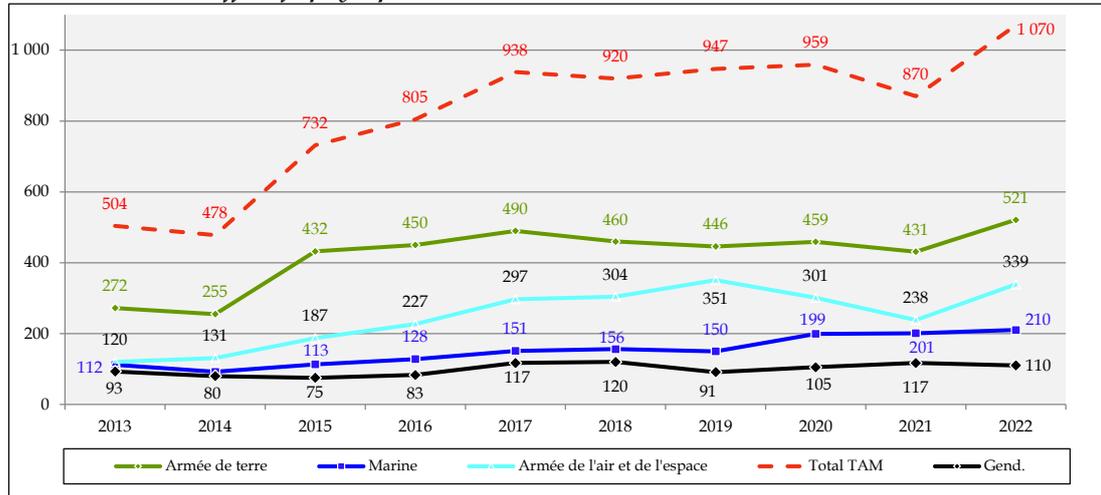
Le recrutement des officiers de gendarmerie nationale au sein de la société civile baisse de 6,4 % entre 2021 et 2022. Il reste cependant supérieur à la moyenne de ces 5 dernières années (108,6 officiers par an).

Après une forte progression du recrutement des officiers dans les armées de 2014 à 2017 (+ 96 %, en passant de 478 officiers recrutés à 938) principalement portée par l'armée de terre (+ 92 %) et l'armée de l'air et de l'espace (+ 127 %), le recrutement des officiers dans les armées s'est stabilisé entre 2017 et 2020 (941 officiers recrutés annuellement en moyenne sur la période).

Une baisse du recrutement a été observée en 2021 (- 9,3 %), mais le recrutement des officiers dans les armées atteint en 2022 son plus haut niveau ces 10 dernières années (1 070 officiers recrutés en 2022 contre 870 en 2021, soit une hausse de 23 %).

Cette progression est plus marquée dans l'armée de terre (+20,9 %/2021), et dans l'armée de l'air et de l'espace (+ 42,4 %/2021), qui retrouve son niveau de 2019 (351) que dans la marine nationale (+ 4,5 %), qui n'avait pas subi de baisse du recrutement en 2021 (+ 1 %/2020).

Graphique 21 – Évolution du nombre d'officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2013 à 2022 (en effectifs physiques)



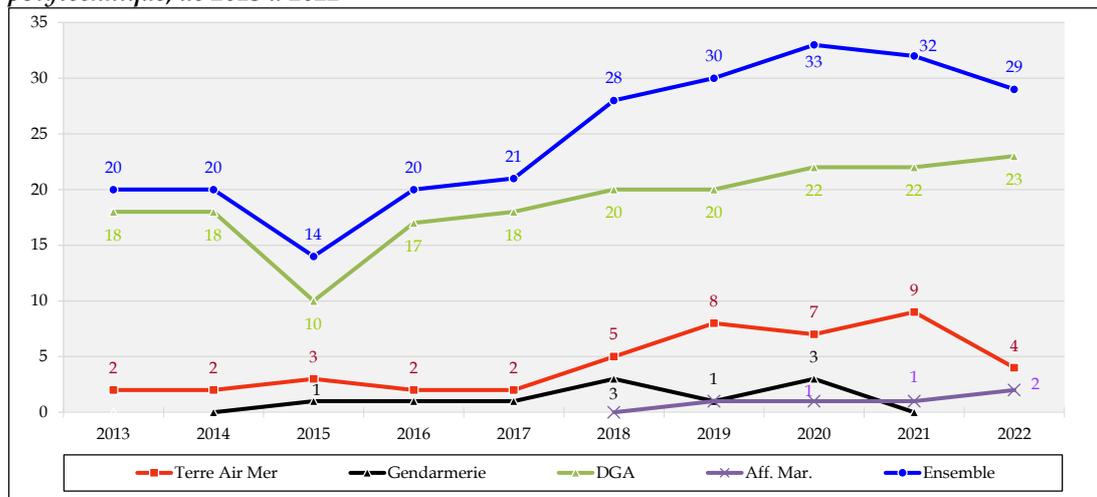
Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

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.

Sur la période 2015 – 2022, on observe la progression de l'attractivité des carrières d'officiers à la sortie de l'École polytechnique. Celle-ci s'est traduite non seulement par une hausse tendancielle des recrutements de la DGA, mais également par un engagement plus important dans les armées, en particulier dans l'armée de terre (25 polytechniciens recrutés entre 2017 et 2022). En outre, il convient de signaler le recrutement de 5 polytechniciens par les affaires maritimes entre 2019 et 2022.

Toutefois, cette progression a ralenti depuis 2019, et une légère tendance à la baisse des recrutements vers la gendarmerie nationale (aucun recrutement en 2022) et les armées (- 45 % entre 2021 et 2022) reste à confirmer.

Graphique 22 - Nombre d'élèves choisissant une orientation militaire en sortant de l'école polytechnique, de 2013 à 2022



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : élèves issus de l'École polytechnique rejoignant la fonction militaire.

1.2.2 Le recrutement des sous-officiers au sein de la société civile

Après une forte augmentation en 2016 (2 813 recrues), le recrutement de sous-officiers de la gendarmerie nationale au sein de la société civile est resté à un haut niveau jusqu'en 2019. La crise COVID ayant conduit en 2020 et 2021 à réduire de deux à un le nombre de concours SOG, ce recrutement baisse en 2020 (- 18,6 % par rapport à 2019) et en 2021(- 23,8 % par rapport à 2019).

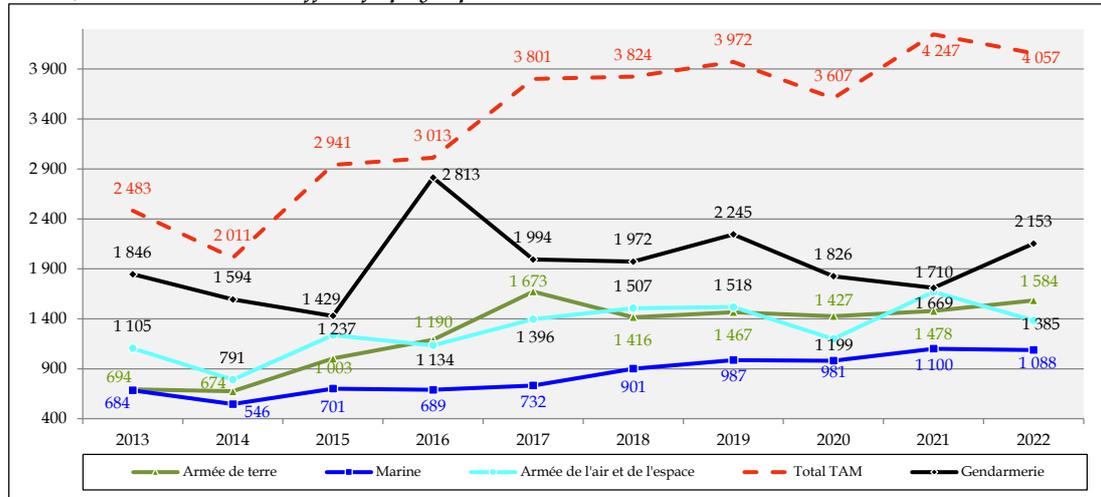
Avec 2 153 recrues en 2022, le recrutement de sous-officiers de gendarmerie atteint un niveau supérieur à la moyenne de ces 10 dernières années (1 958 recrues en moyenne), sachant que deux sessions de recrutement ont été ouvertes cette année-là⁸⁹.

Après le pic de recrutements de sous-officiers dans les armées au sein de la société civile en 2021 on constate une baisse de 4,5 % du recrutement entre 2021 et 2022. Cependant, le recrutement des sous-officiers dans les armées reste très important avec 4 057 recrues, supérieur de 19,5 % à la moyenne de ces 10 dernières années (3 396 recrues en moyenne).

Cette baisse est portée essentiellement par l'armée de l'air et de l'espace qui voit son volume de recrutement externe diminuer de 17 % par rapport à 2021 (- 284 sous-officiers par rapport à 2021 avec 1 385 en 2022).

⁸⁹ Une seule session de recrutement pour le corps des sous-officiers de gendarmerie (SOG) a été ouverte aux titres des années 2019, 2020 et 2021 au lieu des deux traditionnellement organisées annuellement.

Graphique 23 – Évolution du nombre de sous-officiers recrutés au sein de la société civile, par force armée, de 2012 à 2022 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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.

1.2.3 Le recrutement des militaires du rang et gendarmes adjoints volontaires au sein de la société civile

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 et atteint 15 670 recrues en 2022 (5,6 % au-dessus de la valeur moyenne de ces 5 dernières années : 14 831 recrutés). C'est le niveau de recrutement de militaire du rang issus de la société civile le plus élevé depuis 2016 (17 225 recrues).

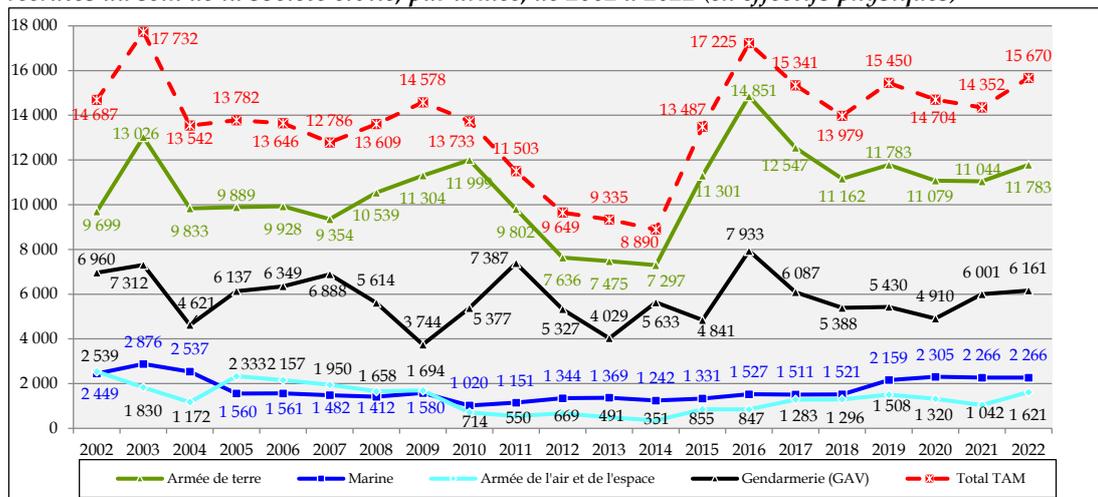
Par rapport à 2021, le volume des recrutés progresse de 9,2 % (+ 6,6 % par rapport à 2020). Cette progression est portée par l'armée de terre avec une augmentation de 739 recrues par rapport à 2021 (+ 6,7 %/ 2021) et par l'armée de l'air et de l'espace⁹⁰ (+ 55,6 %/2021). Le recrutement du personnel équipement⁹¹ au sein de la marine nationale reste stable depuis 2019⁹².

⁹⁰ + 579 recrues/ 2021.

⁹¹ Militaires du rang.

⁹² 2 249 recrues en moyenne de 2019 à 2022.

Graphique 24 - Évolution du nombre de militaires du rang et gendarmes adjoints volontaires recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2002 à 2022 (en effectifs physiques)



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021.
 Champ : armée de terre, marine et armée de l'air et de l'espace, gendarmerie (GAV). Pour l'armée de l'air et de l'espace, y compris SIAé depuis 2017.
 TAM : terre, air et marine.

Les dénonciations de contrat réalisées pendant la période probatoire⁹³ sont intégrées dans les volumes de recrutement. Le taux de dénonciation est important pour les militaires du rang de l'armée de terre (cf. § 7.1.1.2, page 113).

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 les candidatures étudiées en commission, pour les sélections (cf. définitions en début de chapitre).

Le nombre de candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie nationale progresse de 7 % en 2022, avec 68 720 postulants contre 64 223 en 2021. On observe de fortes progressions selon les corps allant de + 36,3 % pour les volontaires et de + 15,5 % pour les sous-officiers de la gendarmerie nationale, de + 18,5 % pour les officiers des grandes écoles. Une baisse importante apparaît avec - 14,9 % pour les militaires du rang et - 10,6 % pour les sous-officiers des armées.

Ce volume, en progression depuis 2018 est supérieur de 6,8 % à la moyenne du nombre de candidats des 5 dernières années (64 368 postulants en moyenne entre 2018 et 2022).

⁹³ Durée minimale de six mois.

Tableau 49 – Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les trois armées et la gendarmerie nationale, de 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Officiers (grandes écoles)	5 228	5 928	4 858	5 472	5 177	5 425	5 496	5 479	6 202	7 351
dont :										
- ESM de Saint-Cyr	1 572	1 766	1 663	1 647	1 579	1 802	1 706	1 820	1 803	2 155
- École navale	1 123	1 163	1 014	1 026	1 048	1 085	1 086	868	1 267	1 482
- École de l'air et de l'espace	1 988	2 541	1 767	2 393	2 178	2 162	2 344	2 332	2 639	3 254
- EOGN ⁽¹⁾	545	458	414	406	372	376	360	459	493	460
Officiers sous contrat ⁽²⁾		1 769	2 640	2 229	2 713	2 060	2 253	2 497	2 562	2 413
dont :										
- armée de terre	n.d.	700	1 074	934	958	749	696	1 066	1 330	976
- marine		148	163	177	133	106	206	262	207	228
- armée de l'air et de l'espace		920	1 401	1 117	1 479	1 079	1 169	969	806	1 058
- gendarmerie		1	2	1	143	126	182	200	219	151
Sous-officiers		7 154	8 874	6 749	8 296	6 589	7 099	7 184	8 462	7 561
dont :										
- armée de terre	n.d.	1 521	1 727	2 078	3 535	2 169	2 359	2 410	2 724	2 137
- marine		2 167	2 166	1 603	1 794	1 693	1 844	2 367	2 224	2 550
- armée de l'air et de l'espace		3 466	4 981	3 068	2 967	2 727	2 896	2 407	3 514	2 874
Sous-officiers (de la gendarmerie)⁽³⁾	16 452	17 053	14 784	19 623	17 914	18 531	8 689	11 191	11 696	13 516
Militaires du rang		13 696	18 149	22 063	19 892	16 976	18 294	17 679	19 983	16 995
dont :										
- armée de terre	n.d.	10 288	13 054	16 873	14 685	12 225	12 684	12 192	13 996	11 494
- marine		2 809	3 515	3 030	2 947	2 424	2 826	2 960	3 788	3 342
- armée de l'air et de l'espace		599	1 580	2 160	2 260	2 327	2 784	2 527	2 199	2 159
Volontaires (de la gendarmerie)	21 924	21 305	22 279	23 007	20 812	18 648	17 858	16 948	15 318	20 884
Total	n.d.	66 905	71 584	79 143	74 804	68 229	59 689	60 978	64 223	68 720

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 3^e concours).

(1) École des officiers de la gendarmerie / Concours universitaire et concours scientifique à partir de 2021⁹⁴.

(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 des années 2019, 2020, 2021 (au lieu de 2). S'agissant des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie, 2 sélections ont été réalisées en 2022.

n.d. : non disponible.

Depuis 2019, on observe une augmentation du nombre de candidats aux grandes écoles d'officiers. Cette progression s'est accentuée de 13,2 % en 2021 (+ 723/2020) et de 18,5 % en 2022 (+ 1 149/2021). Cette augmentation est portée par l'armée de terre (+ 19,5 %/2021), la marine nationale (+ 17 %/2021), et l'armée de l'air et de l'espace (+ 23,3 %/2021).

Le nombre de candidats ne progresse plus dans la gendarmerie nationale et revient à son niveau de 2020 (- 6,7 %/2021).

Après une augmentation depuis 2018 de 24,4 %, le volume de candidats aux emplois d'officiers sous contrat dans les forces armées s'infléchit en 2022 (- 5,8 %/2021)⁹⁵. Cette baisse touche principalement l'armée de terre (- 26,6 %/2021) et la gendarmerie nationale (- 31 %/2021). Le nombre de candidats augmente en revanche pour la marine nationale (+ 10,1 %) et l'armée de l'air et de l'espace (+ 31,3 %).

⁹⁴ La création du concours « OG scientifique » a été officialisée avec l'arrêté du 20 août 2020 modifiant l'arrêté du 6 août 2019 relatif aux concours de recrutement d'officiers de gendarmerie.

Le concours scientifique est le pendant scientifique du concours universitaire. Ce concours sur épreuves est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme ou titre conférant le grade de master ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I de la nomenclature française ou au moins de niveau 7 de la nomenclature européenne (école d'ingénieur par exemple).

⁹⁵ Ce taux est porté à 91,5 % par les recrutements dans les armées (+ 46 candidats) et à 8,5 % par ceux dans la gendarmerie (+ 19 candidats). Depuis 2017, la gendarmerie a réactivé le recrutement externe d'officier sous contrat encadré dans le corps des officiers de gendarmerie.

La progression de 28,4 % depuis 2018 du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers dans les armées s'infléchit de 10,6 % en 2022 (- 901/ 2021). Cette baisse est portée par l'armée de terre (- 21,6 %/2021) et l'armée de l'air et de l'espace (- 18,2 %). La marine nationale voit le nombre de candidats au titre d'officiers maritimes progresser de 14,6 % par rapport à 2021.

L'augmentation de 55,5 % du nombre de candidat dans la gendarmerie nationale depuis 2019 s'accélère en 2022 (+ 1 820 candidats soit une augmentation de 15,6 %).

Après un rebond en 2021 de + 13,8 % de candidats aux emplois de militaires du rang dans les armées (19 983 postulants), un recul important de 15 % est observé en 2022 (16 995 soit une baisse de 2 988 candidats).

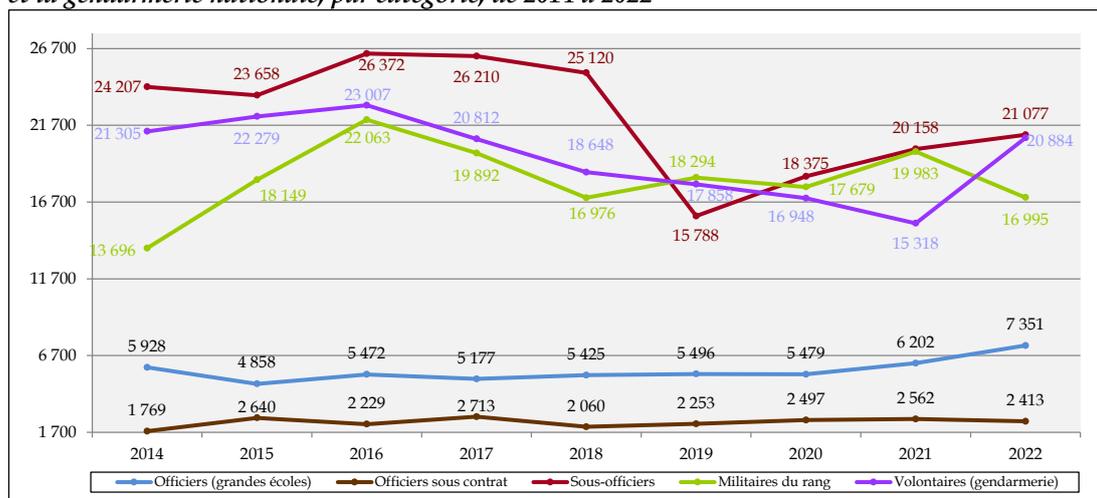
Le nombre de candidat en 2022 est comparable au niveau de l'année 2018 (16 976).

Ce recul n'épargne aucune armée. L'armée de terre perd 2 502 candidats par rapport à 2021 (- 17,9 %), la marine nationale constate une baisse de 446 candidats (- 11,8 %/ 2021) et le nombre de candidats pour devenir militaire du rang au sein de l'armée de l'air et de l'espace baisse de 29,1 % (- 640/2021).

Après la baisse régulière observée depuis 2017 (20 812), une forte augmentation de 36,3 % du nombre de candidats en 2022 (20 884) apparaît pour le recrutement des volontaires de la gendarmerie nationale.

Le nombre de candidats avait atteint en 2021 son niveau le plus bas depuis 10 ans avec 15 318 postulants.

Graphique 25 - Évolution du nombre de candidats au recrutement par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, de 2014 à 2022



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 3^e 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, 2020 et 2021 puis retour à 2 concours en 2022. S'agissant des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie, 2 sélections ont été réalisées en mars et septembre 2022.

1.4 SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT PAR VOIE EXTERNE

Les recrutements par voie externe des officiers « grandes écoles » et des sous-officiers de gendarmerie nationale 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).

En 2022, l'érosion des sélectivités constatées depuis plusieurs années perdure chez les sous-officiers et les militaires du rang des armées. La sélectivité des officiers des grandes écoles progresse depuis 2020 et atteint en 2022 le niveau le plus élevé de ces 8 dernières années. Cette hausse est toutefois à relativiser selon les armées, au vu du taux de présence de candidats admissibles aux épreuves orales d'admission.

La sélectivité des sous-officiers et des volontaires de la gendarmerie nationale est identique à celle de 2020.

Tableau 50 – Sélectivité des recrutements par voie externe, par force armée et catégorie, en 2022

	Terre	Marine	Air et espace	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	13,1	18,5	41,2	8,5 ⁽¹⁾
Officiers sous contrat	3,1	2,6	4,6	21,9
Sous-officiers	1,4	2,2	1,7	3,5 ⁽²⁾
Militaires du rang	1,2	1,5	1,3	-
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, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours). Dans la marine : pour les officiers sous contrat, uniquement les OSC OPS. Pas de militaire du rang dans la gendarmerie.

(1) Concours universitaire + concours scientifique (à partir de 2021).

(2) Un seul concours de recrutement de sous-officier de gendarmerie pour les années 2019, 2020 et 2021, 2 concours en 2022.

Tableau 51 – Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, de 2012 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Officiers (grandes écoles) ⁹⁶	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9	15,7	18,1	19,5
Officiers sous contrats	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,7	3,6	3,5	3,7	4,8	3,8
Sous-officiers des armées	n.d.	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0	2,0	1,7
Sous-officiers de gendarmerie	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9	3,5	3,5	3,5
Militaires du rang	n.d.	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	1,3
Volontaires (gendarmerie)	5,4	3,8	4,6	2,9	3,4	3,5	3,3	3,5	2,6	3,5

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

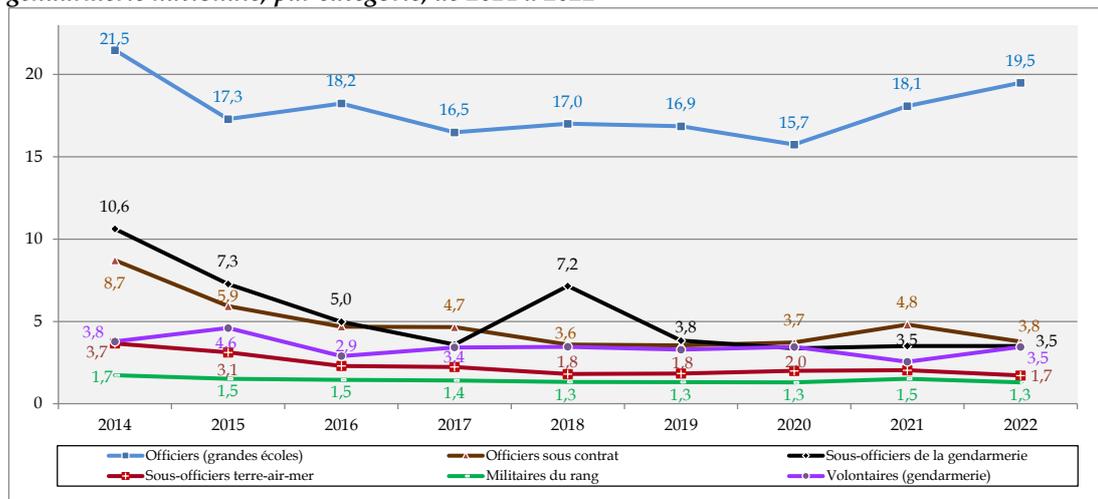
Champ : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et de l'espace, hors volontaires ; gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

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). Gendarmerie : à compter de 2017, réactivation du recrutement OCS encadrement.

n.d. : non disponible.

⁹⁶ École des officiers de la gendarmerie : concours universitaire et concours scientifique à partir de 2021.

Graphique 26 - Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, de 2014 à 2022



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 3^e 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, 2020 et 2021 puis retour à 2 concours en 2022. S’agissant des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale, 2 sélections ont été réalisées en 2022.

1.4.1 Sélectivité du recrutement d’officiers « grandes écoles »

La sélectivité du recrutement des officiers des « grandes écoles » continue sa progression depuis 2020 pour atteindre 19,5⁹⁷ en 2022 (18,1 en 2021). Elle est de 1,8 points supérieure à la moyenne de ces 10 dernières années (17,7). C’est le taux de sélectivité le plus élevé depuis 2014 (21,5). On observe une hausse de la sélectivité aux concours d’entrée de l’école spéciale militaire de Saint-Cyr en 2022 (13,1 soit + 1,8 points par rapport à 2021). Elle est plus élevée dans la marine nationale avec une hausse de 2,7 points par rapport à 2021. Avec un taux de 41,2, la sélectivité du recrutement des officiers de l’école de l’air et de l’espace atteint son plus haut niveau depuis l’an 2000. Pour l’ensemble des armées cette hausse de la sélectivité est portée par une augmentation du nombre de candidats. On observe + 19,5 % de candidats par rapport à 2021 pour saint-Cyr (2 155 candidats soit + 352/ 2021), une augmentation de 17 % du nombre de candidats pour l’école navale (+ 215/2021) et le nombre record de 3 254 candidats pour le concours d’entrée à l’École de l’air et de l’espace avec une sélectivité de 41,2 en 2022 (+ 5 points/2021). En 2022, la sélectivité aux concours d’entrée à l’école des officiers de la gendarmerie nationale chute à 8,5 (-7,9 points/ 2021) et se situe 7,2 points en dessous de la moyenne de ces 5 dernières années (15,7). Cette baisse s’explique principalement par la création récente du concours scientifique externe en 2021 (66 candidats en 2022) et l’augmentation du nombre d’admis en liste principale (+ 24/2021).

Instauré en 2021⁹⁴, le concours scientifique externe de recrutement d’officiers de gendarmerie a été reconduit en 2022. Ainsi la gendarmerie nationale a réalisé en 2022 deux concours externes, le concours universitaire et le nouveau concours scientifique. Si la sélectivité globale des concours d’entrée à l’École des officiers de la gendarmerie nationale est de 8,5 en 2022 (en baisse de 7,9 points par rapport à 2021), elle est de :

- 10,4 pour le concours universitaire (21,9 en 2021 et 13,1 en 2020). La baisse de 11,5 points résulte d’une hausse du nombre d’admis en liste principale (38 en 2022 contre 20 en 2021) pour un nombre de candidats ayant composé en baisse de 10,9 % (394 en 2022, 437 en 2021 et 459 en 2020) ;
- 4,1 pour le concours scientifique (2^eme édition en 2022). Sur 66 candidats ayant composé, 16 ont été admis en liste principale pour 25 places initialement offertes.

⁹⁷ 19,5 candidats ont composé pour 1 admis en liste principale.

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 épreuves écrites des concours scientifiques⁹⁸ de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM) 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 »⁹⁹, contrairement au concours d'entrée à l'École des officiers de la gendarmerie nationale.

Les épreuves orales sont spécifiques à chaque grande école militaire.

Tableau 52 – Banque de concours pour les épreuves écrites d'admissibilité aux écoles d'officiers

	ESM	EN	EAE
Banque de concours	CCINP ⁽¹⁾ BEL ⁽²⁾ , BCE ⁽³⁾	Centrale Supélec	CCINP PT ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ concours commun institut national polytechnique, ⁽²⁾ banque d'épreuves littéraire, ⁽³⁾ banque commune d'épreuve, ⁽⁴⁾ concours physique et technologie.

Dans ces conditions, toute comparaison de sélectivité entre grandes écoles n'a pas de signification mais l'évolution de la sélectivité par école peut témoigner de l'évolution dans le temps de l'intérêt des étudiants pour une candidature à ces voies de recrutement et donc à ces carrières.

Tableau 53 – Évolution de la sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles militaires, dans les trois armées et la gendarmerie, de 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ESM de Saint-Cyr	10,5	14,1	13,3	11,8	10,7	11,9	11,2	11,6	11,3	13,1
École navale	17,5	19,1	14,9	14,7	14,2	14,1	13,7	10,9	15,8	18,5
École de l'air et de l'espace	29,7	41,0	28,0	35,2	31,6	31,8	32,6	30,7	36,2	41,2
EOGN ^(*)	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7	13,1	16,4	8,5

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/ concours universitaire et concours scientifique à partir de 2021.

En moyenne, 80 % 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 2021 (79 % en 2021 et 75 % en 2020) avaient formulé ce choix en premier vœu d'école, 97 % dans leurs trois premiers vœux (94 % en 2021 et en 2020). 62 % des candidats recrutés sont issus des lycées militaires (53 % en 2021 et 57 % en 2020).

Cependant, cette approche ne permet pas de rendre pleinement compte de l'attractivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers. Si les candidats admissibles sont, pour une très grande part, présents aux oraux d'admission dans les concours de l'EOGN¹⁰⁰ (entre 87 % et 96 % de présence entre 2017 et 2022) et dans une moindre mesure aux oraux d'admission aux concours de l'ESM de Saint-Cyr (entre 57 % et 73 %), depuis 2017, on observe une dégradation continue de la participation des candidats admissibles aux épreuves orales d'admission aux concours de l'École navale (46,3 % en 2022) et de l'École de l'air et de l'espace (27,2 %), ce qui entraîne une baisse de la sélectivité à l'oral¹⁰¹.

⁹⁸ Les concours scientifiques regroupent les filières mathématiques-physique (MP), physique-chimie (PC) et physique-sciences de l'ingénieur (PSI).

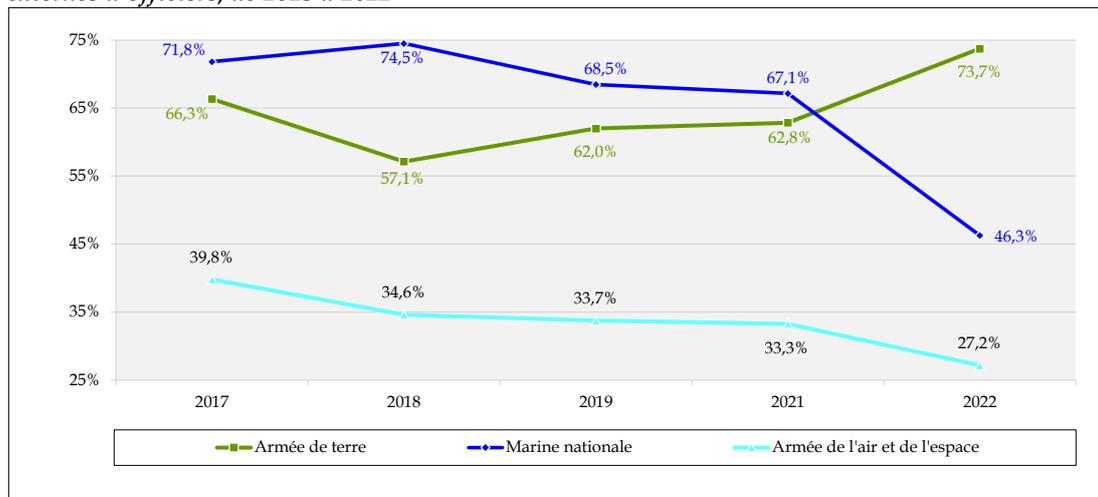
⁹⁹ Le concours littéraire et le concours en sciences économiques et sociales d'admission à l'ESM de Saint-Cyr sont respectivement rattachés à la banque d'épreuves littéraires (BEL) et à la banque commune d'épreuves (BCE). Le concours de la filière physique-technologie (PT) d'admission à l'École de l'air et de l'espace est rattaché à la banque d'épreuves physique et technologie.

En 2022, les concours externes sur épreuves niveau licence de l'école de l'air et de l'espace sont remplacés par des concours sur titres.

¹⁰⁰ À titre de comparaison, en 2022, l'École polytechnique a un taux de participation aux épreuves orales d'admission de 98,1 %, le SSA, 87,4 % (recrutement concours niveau Bac) et le SCA, 81,3 %.

¹⁰¹ Par exemple, pour l'École navale la sélectivité était de 5,4 candidats à l'oral pour 1 admis en 2015, elle est de 3,9 candidats à l'oral pour 1 admis en 2022.

Graphique 27 – Évolution du taux de candidats admissibles se présentant aux oraux des concours externes d'officiers, de 2013 à 2022



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : recrutement aux grandes écoles (armée de terre, marine et armée de l'air et de l'espace), hors candidats aux concours sur titres.

L'année 2020 n'est pas recensée en l'absence d'épreuves orales (Covid).

1.4.2 Sélectivité du recrutement de sous-officiers

Si la sélectivité des sous-officiers de gendarmerie (SOG) reste stable (3,5), on observe une baisse de 0,3 point de la sélectivité des sous-officiers des armées en 2022 (1,7) qui atteint son niveau le plus bas ces 10 dernières années.

L'érosion ces dernières années de la sélectivité du recrutement par voie externe de sous-officiers dans les trois armées (passage de 3,7¹⁰² en 2014 à 1,8 en 2018) s'est infléchi en 2020 (2,0 contre 1,8 en 2019) puis s'est stabilisée en 2021 (2,0). Cependant, en 2022, la baisse de la sélectivité reprend pour atteindre son seuil le plus bas de ces 10 dernières années en 2022 (1,7).

Les armées ont recruté 2,25 fois plus de sous-officiers en 2022 qu'en 2014 alors que le nombre de candidats a progressé de 5,7 % sur cette même période.

La sélectivité du concours de sous-officier de gendarmerie en 2022 est identique à celle de 2021 et 2020 (3,5) et 2020 après un recul de 0,4 point par rapport à 2019 (3,9). En 2022, reprise du recrutement avec deux sessions annuelles.

Tableau 54 – Évolution de la sélectivité du recrutement de sous-officiers par voie externe, dans les armées et la gendarmerie nationale, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Armée de terre	1,7	1,8	2,1	1,5	1,6	1,7	1,9	1,4
Marine	3,0	2,2	2,2	1,9	1,7	2,2	1,9	2,2
Armée de l'air et de l'espace	4,4	3,0	2,4	2,0	2,1	2,2	2,3	1,7
Total TAM	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0	2,0	1,7
Gendarmerie (SOG)	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9(*)	3,5(*)	3,5(*)	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 nationale (hors corps de soutien technique et administratif, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours).

(*) Un seul concours de recrutement de sous-officier de gendarmerie pour les années 2019, 2020 et 2021, 2 concours en 2022.

TAM : terre, air et marine ; SOG : sous-officier de gendarmerie.

¹⁰² Soit 1 candidat recruté pour 3,7 candidatures étudiées.

1.4.3 Sélectivité du recrutement de militaires du rang

Après une baisse de 0,9 point de la sélectivité des volontaires de la gendarmerie en 2021, l'augmentation de 5 566 candidats en 2022 permet de retrouver un niveau de sélectivité de 3,5, supérieur à la moyenne de ces 5 dernières années (3,2).

Depuis 2015 on observe une faible variation du taux de sélectivité du recrutement des militaires du rang. Cette sélectivité en légère décroissance se situe entre 1,3 et 1,5 soit une variation de 0,2 point. Après un sursaut en 2021 (1,5), la sélectivité du recrutement des militaires du rang au sein des armées atteint son niveau le plus bas en 2022 (1,3). Elle résulte d'une baisse 15 % du nombre de candidats au recrutement.

Sur la période 2015-2022, la baisse de la sélectivité est moins marquée pour l'armée de terre (- 0,2 point) que pour la marine nationale (- 0,8 point) et pour l'armée de l'air et de l'espace (- 0,4 point).

Tableau 55 – Évolution de la sélectivité du recrutement de militaires du rang par voie externe, par armée, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Armée de terre	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,4	1,2
Marine	2,3	2,1	1,9	1,7	1,4	1,4	1,8	1,5
Armée de l'air et de l'espace	1,7	2,4	1,7	1,7	1,9	1,6	1,8	1,3
Total TAM	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	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.

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 exercer¹⁰³ ;
- 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 ¹⁰⁴».

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ Cf. HCECM, 13^e rapport thématique « La mort, la blessure, la maladie », juillet 2019, page 50.

Tableau 56 - 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 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Officiers (grandes écoles hors OSC)	16,5	21,5	17,3	18,2	16,5	17,0	16,9	15,7	18,1	19,5
Fonctionnaires cat. A (hors enseignants)	23,4	21,6	23,6	20,0	10,0*	9,2	12,1	10,3	7,8	n.d.
Sous-officiers	n.d.	6,5	4,6	3,7	2,9	4,1	2,5	2,7	2,7	2,5
Fonctionnaires cat. B	20,0	14,6	14,6	10,7	11,1*	8,9	5,2	6,1	4,9	n.d.
Militaires du rang	n.d.	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	1,3
Fonctionnaires cat. C	22,3	15,5	14,6	13,2	9,4*	9,2	6,1	6,5	10,2	n.d.

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

Champs : *militaires* : armée de terre (hors légion étrangère), marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours) ; *fonction publique de l'État* : fonctionnaires civils, hors enseignants (de l'éducation nationale jusqu'en 2016¹⁰⁵ ; de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche à compter de 2017), tous ministères, tous concours externes.

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

n.d. : non disponible.

Tableau 57 - Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Officier / Catégorie A										
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	10,6	15,6	16,4	16,6	18,5	16,2	17,1	15,7	13,1	16,4
Grandes écoles militaires (Saint-Cyr, Navale, École de l'air et de l'espace)	15,3	16,7	22,1	17,4	18,2	16,5	17,0	17,0	16,0	18,2
Officier sous contrat (hors gendarmerie)	n.d.	n.d.	8,7	5,9	4,7	4,6	3,5	3,3	3,5	4,5
ENA	15,1	15,2	13,6	14,4	13,8	12,4	14,5	17,4	13,9	17,0
ENM	7,0	7,0	8,0	6,0	6,9	6,4	6,8	7,2	8,8	10,4
IRA	9,4	10,3	9,1	8,2	7,0	6,9	10,1	6,0	10,8	8,4
Commissaire de police	20,4	20,1	18,0	20,3	24,6	16,3	16,6	14,2	14,7	20,4
Lieutenant de police	39,0	34,7	36,7	45,4	49,8	42,1	40,0	15,3	28,6	9,6
Inspecteur des douanes	40,8	35,8	62,6	9,7	12,9	33,7*	23,8	9,7	18,8	33,6
Inspecteur des finances publiques ⁽¹⁾	9,8	20,9	24,3	24,3	27,5	15,7	7,3	6,3	3,9	4,2
Professeur agrégé 2 nd degré	6,7	6,5	7,0	6,6	6,1	6,2	6,7	6,3	6,2	5,9
Professeur certifié et assimilé	3,3	3,0	3,8	3,3	3,1	3,6*	4,0	3,8	3,3	3,4

Sources et champs en fin de tableau.

¹⁰⁵ 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.

Tableau 57 (suite) – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes de militaires et de fonctionnaires (par concours), de 2012 à 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sous-officier / Catégorie B										
Sous-officier de gendarmerie	3,9	7,2	10,2	6,9	4,8	3,4	8,0	3,9	3,5	3,5
Sous-officier terre, marine, air	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	3,7	3,1	2,3	2,2	1,8	1,8	2,0	2,0
Secrétaire administratif de classe normale ⁽²⁾	26,5	28,7	24,7	25,2	14,5	12,3	11,1	11,1	9,7	9,7
Gardien de la paix	10,1	8,0	8,9	7,6	9,2	5,8	6,2	4,5	4,3	3,7
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	-	32,4	46,4	23,0	22,1	12,4	10,9	10,6	9,2	8,7
Contrôleur des douanes	213,3	163	224,5	148,0	47,9	49,9	61,7	<i>n.d.</i>	49,5	25,4
Contrôleur des finances publiques de 2 ^e classe ⁽³⁾	9,6	32,0	15,6	16,1	15,7	23,7	15,5	7,2	7,8	7,0
Technicien supérieur du développement durable ⁽⁴⁾		-	-	6,5	5,9	4,9	3,5	2,6	3,1	3,5
Militaire du rang / Catégorie C⁽⁴⁾										
Militaire du rang	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	1,7	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	26,5	34,8	28,7	27,5	16,9					
Adjoint administratif (principal de 2 ^e classe) ^{(2) (5)}					23,2	30,6*	12,8	12,1	16,9	14,1
Surveillant pénitentiaire	23,1	37,6	15,1	15,9	12,4	11,8	4,7	5,1	3,7	6,1
Agent de constatation des douanes (branche de la surveillance) ⁽⁶⁾		32,5	23,5	25,9	17,8	32,1	42,7	14,5	<i>n.d.</i>	27,2
Agent aux ministères économiques et financiers (branche administrative)	22,5	26,7	18,4	15,8	13,4	4,4*	6,8	4,7	6,5	6,6

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 nationale (hors corps de soutien technique et administratif, hors voie de changement d'armée, passerelle police-gendarmerie et 3^e concours), hors volontaires. Pour les officiers sous contrat de la marine, uniquement OSC opérationnels ; **fonction publique de l'État** : fonctionnaires civils, tous ministères, tous concours externes. À compter de 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs¹⁰⁶.

(*) 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 de la branche du contrôle des opérations commerciales et de l'administration générale concourent dans la branche administrative (commune aux ministères économiques et financiers).

¹⁰⁶ Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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 nationale ont été reconstituées à partir de 2013, les données antérieures n'étant pas disponibles (n.d.).

Définition

Dans cette revue annuelle, sont regroupés sous le terme « **promotion interne** » les changements de catégorie hiérarchique des militaires (par exemple, les sous-officiers qui accèdent à la catégorie des officiers).

Ce terme est également employé pour les volontaires des armées qui, après une première expérience professionnelle dans les armées, s'engagent comme militaires du rang.

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 rattachées¹⁰⁷.

La promotion interne pour l'accès aux corps d'officiers et de sous-officiers des armées concerne en 2022 3 370 militaires¹⁰⁸ (6 970 en incluant la gendarmerie nationale) sur une population totale d'officiers et de sous-officiers recrutée de 8 497 personnes (14 360 en incluant la gendarmerie nationale), soit un taux de promotion interne de 39,7 % (48,5 % en incluant la gendarmerie nationale).

En 2022, la gendarmerie nationale et l'armée de terre concentrent à elles-seules plus de 80 % de l'ensemble des mobilités catégorielles dans les forces armées et formations rattachées (avec des contributions respectivement de 48,7 % pour la gendarmerie et 32,9 % pour l'armée de terre). La promotion des militaires du rang vers la catégorie des sous-officiers représente plus de 85 % des changements de catégorie (85,1 %).

Tous changements de catégorie inclus, 7 387 militaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2022, (+ 11,4 % par rapport à 2021 et + 14,5 % par rapport à 2017).

Cette progression a atteint son plus haut niveau depuis 2016 (8 419). Elle est portée par une très forte augmentation du nombre de militaires du rang ayant accédé à la catégorie des sous-officiers (+ 1 192, soit + 23,4 %/2021) ce qui compense la baisse de la promotion interne vers les corps d'officiers (- 14,8 %/2021), et celle des engagements de volontaires comme militaires du rang (- 44 %/2021).

Sur la période 2017 - 2022, la promotion interne des militaires du rang vers les corps de sous-officiers progresse (+ 26,7 %). Cette hausse est observée dans la gendarmerie nationale (+ 66,5 %/2017) et dans l'armée de terre (+ 5,9 %/2017), tandis que la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace ont connu une baisse respectivement de - 12,3 %/2017 et de - 10,5 %.

Sur la même période, on observe une baisse de la promotion interne vers les corps d'officiers (- 11,2 %/2017).

¹⁰⁷ Les changements de catégorie lors d'un changement de force armée sont exclus du champ.

¹⁰⁸ Cf. tableaux 46 et 58.

Tableau 58 – Nombre de militaires ayant connu un changement de catégorie en 2022, dans les forces armées et formations rattachées (en effectifs physiques¹⁰⁹)

	Passage dans la catégorie			
	Officier	Sous-officier	Militaire du rang ⁽²⁾ (engagé)	Total/force armée
Armée de terre	328	1 717	382	2 427 32,9 %
Marine	104	748	0	852 11,5 %
Armée de l'air et de l'espace	107	366	16	489 6,6 %
Gendarmerie	156	3 444	⁽³⁾	3 600 48,7 %
Autres ⁽¹⁾	3	13	3	19 0,3 %
Total par catégorie	698	6 288	401	7 387
Ratio par catégorie	12,3 %	76,8 %	10,8 %	100,0 %
<i>Rappel des années précédentes</i>				
2021	819	5 096	717	6 632
2020	825	4 671	666	6 162
2019	910	4 885	1 035	6 830
2018	803	4 864	887	6 554
2017	786	4 964	702	6 452

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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 2021, 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).

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) L'ensemble du recrutement interne pour les militaires du rang « engagés » des armées provient des volontaires des armées.

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

¹⁰⁹ Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

2.1 PASSAGES DANS LA CATÉGORIE DES OFFICIERS

Tableau 59 – Les modalités et les types d’accès à la catégorie des officiers au sein des forces armées

Promotion interne (ou recrutement semi-direct)		Modalités de recrutement	Âge au recrutement ⁽²⁾
Semi-direct	Concours sur épreuves	Les <u>officiers semi-directs de carrière</u> ⁽¹⁾ issus de la promotion interne, sont recrutés parmi les militaires du rang, les sous-officiers et les officiers sous contrat. Ce recrutement est réalisé sur épreuves (admissibilité et admission) ou sur titres (admission) pour intégrer les écoles militaires.	Avant 35 ans
	Concours sur titres		
Semi-direct tardif	Concours sur épreuves	Les <u>officiers semi-directs tardifs de carrière</u> sont recrutés parmi les sous-officiers et militaires du rang. Ce recrutement est réalisé sur épreuves (admissibilité et/ou admission).	Avant 45 ans
Rang et OSC	Sélection sur dossier et/ou entretien et/ou diplôme	Les <u>officiers issus du rang</u> sont recrutés parmi les sous-officiers ou officiers mariniers. Ils sont de carrière.	Avant 50 ans
		Les <u>officiers sous contrat</u> sont recrutés parmi les sous-officiers ou officiers mariniers. Ils servent sous contrat	À partir de 18 ans

Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armées, directions, services et gendarmerie.

(1) École militaire interarmes (EMIA), École militaire de la flotte (EMF), École militaire de l’air (EMA) jusqu’en 2017¹¹⁰ puis concours interne de l’École de l’air et de l’espace (CI-EAE), EOGN semi-direct, ECA semi-direct, tour normal grade contrôleur adjoint des armées, polytechniciens, grandes écoles, Officiers des armées.

(2) À titre d’exemple, les limites d’âge varient selon la force armée et le type de recrutement.

2.1.1 Évolution de la promotion interne vers les corps d’officiers

Dans les armées, en 2022, le pourcentage de militaires promus officier par rapport à l’ensemble des officiers recruté la même année régresse de 6,4 points (539 personnes soit 33,5 % en 2022, 578 personnes soit 39,9 % en 2021) alors que le flux total d’entrée dans les corps d’officiers progresse de 11,1 % (1 609¹¹¹, 1 448 en 2021).

Par rapport à 2021, la part de promotion interne dans le flux d’entrée dans les corps d’officiers a chuté en 2022 de 7,4 points dans l’armée de terre¹¹² et de 12 points dans l’armée de l’air et de l’espace alors qu’elle a progressé de 5,4 points dans la marine nationale qui a connu en 2021 le taux le plus bas de promotion interne de ces vingt dernières années.

La baisse de l’attractivité du recrutement interne se traduit notamment par la baisse du taux de sélectivité. Il apparaît que l’accès à « l’épaulette » (accès à la catégorie des officiers), qui implique des responsabilités accrues, une mobilité plus fréquente et le recul de 10 ans pour l’accès à la pension à liquidation immédiate (PLI), est moins recherché depuis quelques années. Or ce mode de recrutement est particulièrement important dans notre modèle d’armée : **il représente près de 33,5 % du recrutement en 2022.**

Si l’on occulte les années 2020 et 2021 liées à la crise COVID, on observe une certaine stabilité depuis 2016 dans le pourcentage de militaires promus officier par rapport à l’ensemble des officiers recrutés la même année (34,9 % en moyenne depuis 2016 hors 2020 et 2021).

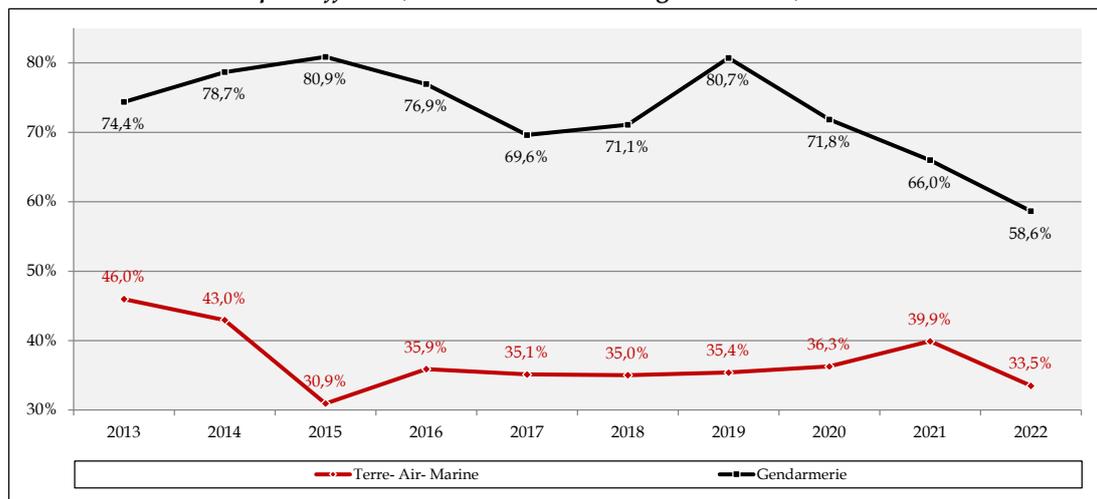
¹¹⁰ Abrogé par décret n° 2017-1131 du 3 juillet 2017 - art. 3 relatif à la formation initiale des officiers de l’armée de l’air et modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l’air, des officiers mécaniciens de l’air et des officiers des bases de l’air.

¹¹¹ 1 070 pour le recrutement dans la société civile (cf. tableau 46) et 539 pour la promotion interne (cf. tableau 58).

¹¹² En 2021, armée de terre + 1 point/2020, marine- 2 points/2020, armée de l’air et de l’espace + 13,6 points/2020.

La gendarmerie nationale connaît une part de promotion interne plus marquée que dans les armées. Cependant on observe depuis 2019 un recul important de la part de la promotion interne dans le recrutement des officiers (- 22,1 points/2019). Le taux de 58,6 % en 2022 confirme cette tendance avec un recul de 7,4 points par rapport à 2021. Il atteint son niveau le plus bas de ces 10 dernières années. Ce recul s'explique surtout par la forte baisse de 43,6 % du volume de recrutement des officiers depuis 2019 décidée pour atteindre l'objectif de 5 570 officiers de gendarmerie et 700 OCTA GN en 2027 afin d'obtenir un bon positionnement et un bon taux de sélectivité du corps des officiers de gendarmerie nationale.

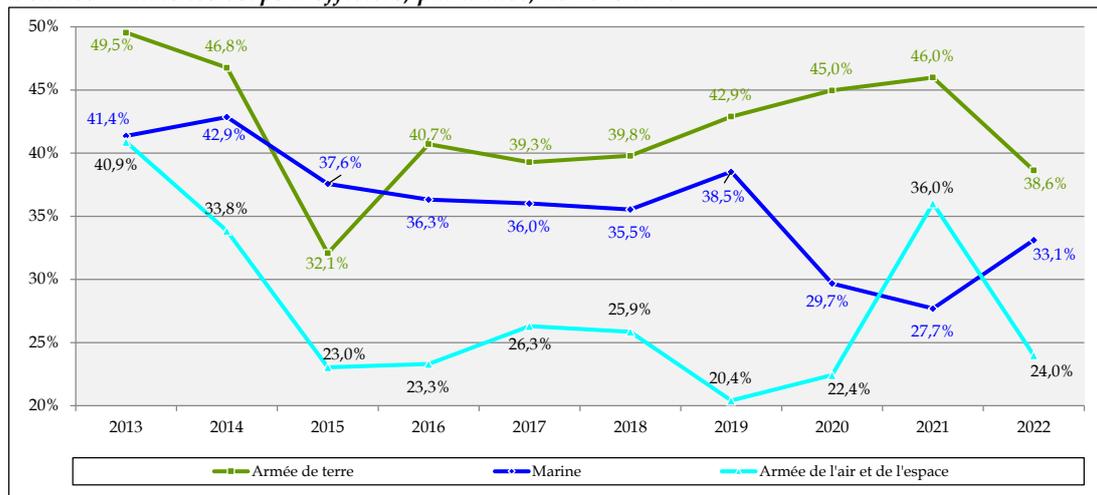
Graphique 28 - Évolution de la part des sous-officiers et militaires du rang dans le flux total d'entrée¹¹³ dans les corps d'officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2013 à 2022



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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 29 - Évolution de la part des sous-officiers et militaires du rang dans le flux total d'entrée¹¹³ dans les corps d'officiers, par armée, de 2013 à 2022



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021. Données révisées par la DPMM pour l'année 2018.

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

¹¹³ 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.

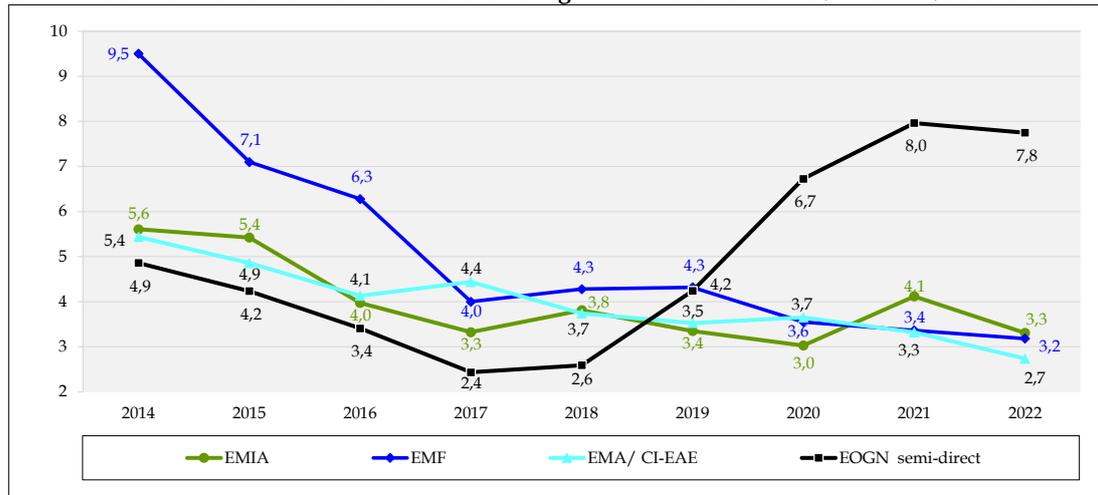
2.1.2 Sélectivité de la promotion interne vers les corps d'officiers

On observe une fragilisation de la sélectivité de la promotion interne au sein des armées :

- **école militaire interarmes de l'armée de terre (EMIA)**, (3,31 candidats pour 1 admis en 2022 contre 5,61 candidats pour 1 admis en 2014), qui s'explique surtout par la forte hausse des places offertes (+ 55 % entre 2014 et 2022) accompagnée d'une baisse du nombre de candidats malgré une légère remontée en 2021 (le nombre de candidats a ainsi été divisé par 2 entre 2013 et 2019) ;
- **école militaire de la flotte de la marine (EMF)** (3,18 candidats pour 1 admis en 2022 contre 9,5 candidats pour 1 admis en 2014) qui s'explique uniquement par une baisse continue et importante du nombre de candidats (- 54 % entre 2013 et 2022). Cette situation rappelle celle qui a conduit à la mise en sommeil de l'École navale interne (ENI) en 2014¹¹⁴.
- **concours interne de l'École de l'air et de l'espace (CI-EAE)** avec 2,74 candidats pour 1 admis qui s'explique également par une baisse continue du nombre de candidats (- 68 % entre 2013 et 2022) ;

A contrario, apparaît une forte amélioration de la sélectivité à l'école des officiers de la gendarmerie nationale, voie semi-direct (EOGN semi-direct) avec 7,75 candidats pour 1 admis mais qu'il convient de relativiser : malgré une baisse du nombre de candidats (- 16 % entre 2013 et 2022), elle s'explique surtout par la forte diminution du volume de recrutement par cette voie (volume divisé par 2 depuis 2018¹¹⁵), la gendarmerie nationale privilégiant la voie du recrutement rang.

Graphique 30 - Évolution de la sélectivité du recrutement d'officiers par voie interne via les concours semi-directs au sein des armées et de la gendarmerie nationale (hors CTA) de 2013 à 2022



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.
 Champ : EMIA, EMF, EOGN semi-direct, EMA.

2.2 PASSAGES DANS LA CATÉGORIE DES SOUS-OFFICIERS

2.2.1 Évolution de la promotion interne vers les corps des sous-officiers

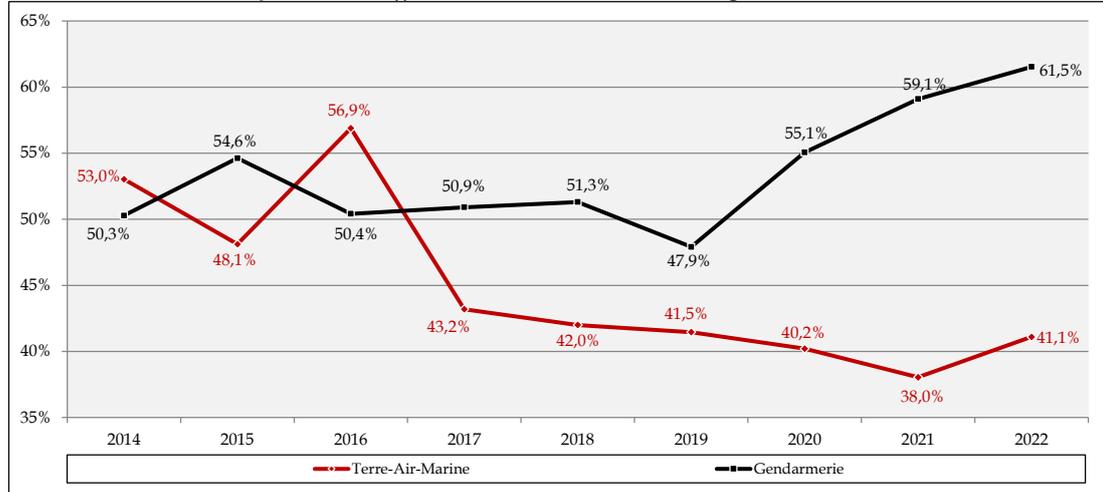
Bien qu'on observe une progression du nombre de sous-officiers issus de la promotion interne dans les trois armées (+ 223 soit 8,6 % / 2021, + 2,2 % / 2018), leur part relative dans le flux total d'entrée dans les corps de sous-officiers est en légère baisse quasi-continue depuis 2014. Le recrutement externe de sous-officiers a en effet doublé sur la même période, passant de 11 en 2014 à 4 057 en 2022. Ainsi, le taux de promotion interne chez les sous-officiers a atteint son niveau le plus bas en 2021 (38 %), et a légèrement progressé de 3,1 points entre 2021 et 2022 (graphique 31).

¹¹⁴ École accessible par un concours interne très exigeant dont la formation était identique à celle délivrée aux élèves issus des concours externes. Malgré une baisse du nombre de places offertes (15 places en 2008 à 5 en 2014) la baisse continue du nombre de candidats (- 50 % entre 2008 et 2014) a conduit à la mise en sommeil du dispositif.

¹¹⁵ 61 places ouvertes en 2014 contre 28 en 2022.

Dans la gendarmerie nationale, 61,5 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers (SOG + CSTAGN) sont issus du corps des volontaires de la gendarmerie nationale (+ 2,4 points par rapport à 2021). Ce taux est en forte progression depuis 2019 (+ 973 soit + 47,1 %/ 2021, + 65,7 %/ 2018).

Graphique 31 - Évolution de la part des militaires du rang et volontaires dans le flux total d'entrée¹¹³ dans les corps de sous-officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2014 à 2022

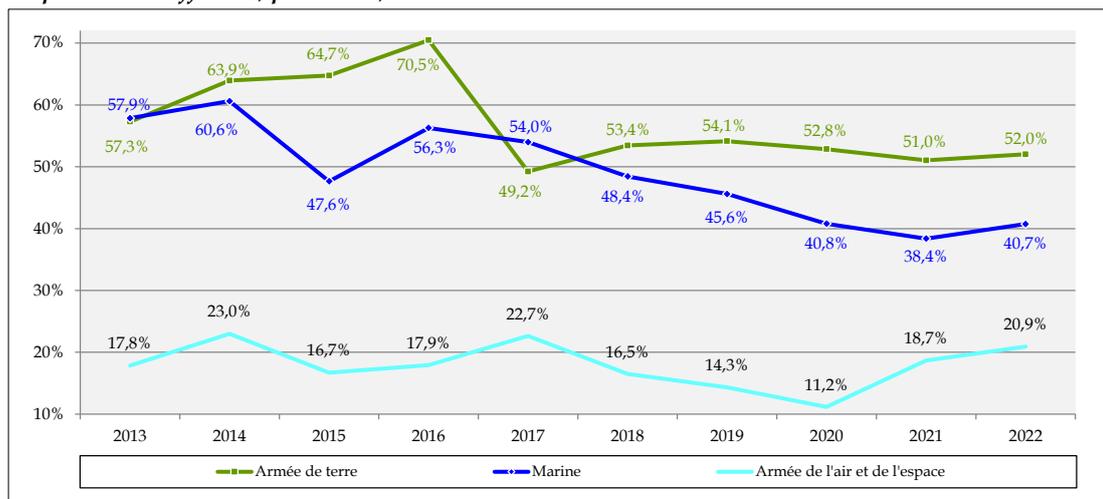


Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA, réponses à un questionnaire du Haut Comité.
 Champ : armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie.

Les parts de promotions internes par changement de catégorie sont plus marquées dans l'armée de terre et la marine nationale que dans l'armée de l'air et de l'espace. En moyenne sur les dix dernières années, le taux dans l'armée de terre atteint 56,9 %, il est 48,6 % dans la marine nationale (48,6 %) alors qu'il est de 18 % dans l'armée de l'air et de l'espace.

En 2022, le pourcentage de militaires ayant accédé à la catégorie des sous-officiers par promotion interne a progressé dans les armées. Ainsi l'armée de terre progresse de 1 point (52 %), la marine nationale de 2,3 points (40,7 %), et l'armée de l'air et de l'espace de 2,2 points (20,9 %).

Graphique 32 - Évolution de la part des militaires du rang dans le flux total d'entrée¹¹³ dans les corps de sous-officiers, par armée, de 2013 à 2022



Source : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021.
 Champ : armée de terre, marine et armée de l'air et de l'espace.

2.2.2 Sélectivité de la promotion interne vers les corps de sous-officiers

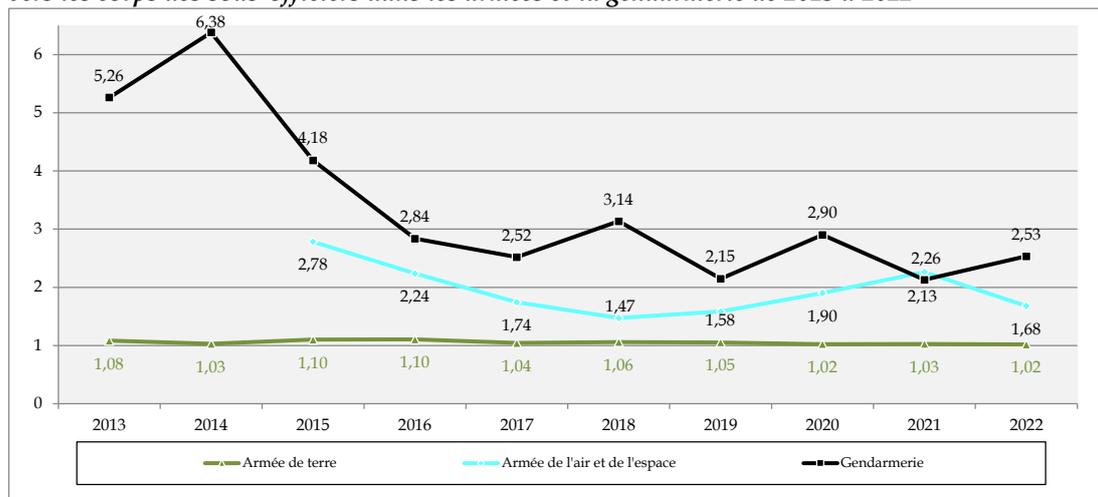
L'armée de terre propose trois voies de promotion interne pour les militaires du rang vers la catégorie des sous-officiers : semi-direct (2 à 11 ans de service), rang (12 à 16 ans), tardif (recrutement exceptionnel après 27 ans de service).

Il n'existe pas de sélectivité de la promotion interne vers la catégorie des officiers mariniers au sein de la **marine nationale** car tout marin qui en remplit les conditions est promu. Ainsi la marine nationale ne rencontre pas de difficultés pour faire progresser ses quartiers-maîtres et matelots, cependant les départs en augmentation des officiers mariniers¹¹⁶ ne sont pas comblés.

L'armée de l'air et de l'espace a mis en place en 2015 deux types de sélections selon l'ancienneté du candidat (passerelles jeunes et passerelles tardives) afin d'offrir plus d'opportunités aux militaires du rang engagés pour accéder au corps des sous-officiers. En 2021 ces passerelles renommées passerelles « initiale »¹¹⁷ et « expérience » sont complétées d'un nouveau dispositif les passerelles « terminales ».

La sélectivité de la promotion interne vers les corps de sous-officiers est variable selon les armées. Stable à un niveau très bas dans l'armée de terre (1,02 candidats pour un poste en 2022), elle est un peu plus élevée dans l'armée de l'air et de l'espace (1,68 en 2022, dans la moyenne des cinq dernières années). Dans la gendarmerie nationale, après une forte baisse entre 2014 et 2016, elle s'est depuis stabilisée proche d'une moyenne de 2,57 (2,53 en 2022).

Graphique 33 – Évolution de la sélectivité de la promotion des militaires du rang et des volontaires vers les corps des sous-officiers dans les armées et la gendarmerie de 2013 à 2022



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

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

¹¹⁶ L'augmentation des départs des officiers mariniers (1 600 en 2015 à 2 300 en 2022) génère des tableaux d'avancement plus conséquents et parfois même trop ambitieux par rapport à la réalité du vivier : en 2023 le tableau de promotion au grade de second maître d'un volume de 900 ne sera pas honoré par manque de militaires pouvant prétendre à l'avancement. Le tableau sera réduit à 750 en 2024 car le vivier est vide et il faut le reconstruire/le maintenir.

¹¹⁷ Arrêté du 9 mars 2021 relatif au recrutement dans l'armée de l'air des sous-officiers issus des militaires du rang engagés de l'armée de l'air.

La passerelle initiale permet à certains MDRE de moins de 30 ans d'accéder au premier grade de sous-officier par recrutement sur épreuves. La passerelle expérience permet à certains MDRE totalisant entre 8 et 16 ans d'accéder au premier grade de sous-officier par sélection sur dossier. La passerelle terminale permet à certains MDRE totalisant entre autres au minimum vingt-deux années d'ancienneté de service au 1er janvier de l'année de recrutement d'accéder au premier grade de sous-officier par le biais d'une sélection sur dossier.

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 2021, la proportion de mobilité catégorielle est globalement de 38,4 % pour les officiers et sous-officiers des armées (- 1 point par rapport à 2020) et de 26,4 % pour les catégories A et B de la fonction publique civile de l'État (- 0,1 point par rapport à 2020).

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

Tableau 60 - Évolution de la part de mobilité catégorielle dans le flux total d'entrée¹¹³ dans la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État

	2017	2018	2019	2020	2021
Fonction militaire (hors gendarmerie)	41,8 %	41,4 %	40,4 %	39,4 %	38,4 %
Fonction publique civile de l'État	22,9 %	24,6 %	24,7 %	26,5 %	26,4 %

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; 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 + 3^e concours, recrutement et promotion internes des fonctionnaires = concours internes + examens professionnels avec changement de corps. En 2017, extension du champ aux enseignants-chercheurs¹¹⁸.

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 11^e rapport¹¹⁹ 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.

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

En 2022, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang est de 3 ans et 4 mois dans l'armée de terre, 4 ans 1 mois dans l'armée de l'air et de l'espace et 3 ans 8 mois dans la marine.

Tableau 61 - Évolution de la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2013 à 2022

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ¹²⁰	2021	2022
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	4 ans 3 mois	5 ans	3 ans 4 mois

Source : DRHAT.

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

¹¹⁸ Intégration des maîtres de conférences et des professeurs des universités du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

¹¹⁹ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pages 63 et suivantes.

¹²⁰ Donnée 2020 réajustée.

Au sein de l’armée de terre et à partir de 2021, les primo-contrats proposés aux engagés volontaires sont d’une durée de 3 ans, 5 ans ou 9 ans¹²¹ 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 moyenne de services de 7 ans¹²² soit, majoritairement, une fidélisation des recrues au-delà du premier contrat.

Dans l’armée de terre, 69,6 % des contrats initiaux sont renouvelés contre 78 % dans la marine nationale et 57,2 % dans l’armée de l’air et de l’espace. Ces moyennes cachent de grandes disparités selon les spécialités concernées.

Cette baisse du taux de renouvellement du premier contrat de militaire du rang au sein de l’armée de terre se double d’une diminution du taux de renouvellement des contrats ultérieurs, passant de 71,5 % en 2021 à 67,9 % en 2022.

Tableau 62 – Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang, et des volontaires de la gendarmerie nationale, de 2019 à 2022

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie ⁽²⁾
2022				
Premier contrat	69,6 %	78 %	57,2 %	40,3 %
Contrats ultérieurs ⁽¹⁾	67,9 %	46 %	59,1 %	11,3 %
2021				
Premier contrat	74,5 %	74%	57,8 %	37,1 %
Contrats ultérieurs ⁽¹⁾	71,5 %	73 %	64,9 %	
2020				
Premier contrat	73,0 %	84,4 %	50,3 %	33,2 %
Contrats ultérieurs ⁽¹⁾	68,0 %	92,7 %	65,0 %	
2019				
Premier contrat	71,0 %	79,3 %	52,8 %	35,7 %
Contrats ultérieurs ⁽¹⁾	66,0 %	80,3 %	57,6 %	

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM. Données révisées par l’armée de terre pour l’année 2021.

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

(1) Contrats au-delà du premier contrat.

(2) Le premier contrat des volontaires de la gendarmerie est d’une durée de 2 ans et renouvelable jusqu’à atteindre 6 ans maximum en cas d’échec au concours (interne ou externe) de sous-officier (SOG).

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 63 – Évolution de l’âge moyen de l’accès au statut de sous-officier de carrière¹²³

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	33,3 ans	34,6 ans	34,3 ans	33,8 ans	34,1 ans	34,3 ans	34,6 ans	33,7 ans
Marine	n.d.	n.d.	n.d.	34,5 ans	34,6 ans	34,7 ans	34,7 ans	34,9 ans
Air	31,3 ans	30,9 ans	30,2 ans	30,8 ans	31 ans	31,2 ans	31,7 ans	31,7 ans
Gendarmerie SOG/CSTAGN	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	26,4 ans/ 30,4 ans	26,3 ans/ 30,2 ans
SSA	35 ans	36 ans	36 ans	33 ans	36 ans	36 ans	35 ans	36,1 ans/ 35,1 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.

n.d. : non disponible.

¹²¹ Contrats de 8 ou 10 ans proposés entre 2011 et 2021 ; contrats de 2 ans proposés entre 2015 et 2018.

¹²² Directive de politique RH 2022 de l’armée de terre. Lettre n° 503083/ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 21/03/2022.

¹²³ Un sous-officier dans les 3 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).

La durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté en 2022 les forces armées souligne l'existence de dynamiques RH différentes selon les forces armées. Les militaires du rang de l'armée de l'air et de l'espace sont employés, par exemple, dans des spécialités dans lesquelles ils font des parcours ou carrières relativement longs.

Tableau 64 – Durée moyenne de services des militaires sous contrat ayant quitté les forces armées en 2021 et 2022 (en années)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie		SSA	
	2021	2022	2021	2022 ⁽¹⁾	2021	2022	2021	2022	2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽²⁾
Officiers	12,2	12,5	17,6	11,3	9,6	14,7	10,3	8,9	4,4/6,8	5/7,7
Sous-officiers	13,7	13,7	15	10,4	7,4	8,6	9,4	4,3	6/4,6	5,1/4,9
Militaires du rang, volontaires de la gendarmerie	5,1	5,2	5	2,6	9,8	10,9	2	2	2,9/2,3	1,6/2,7

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

(1) En 2022, le périmètre de la marine a changé par rapport aux années antérieures. Les données exportées tiennent compte de tous les quartiers maîtres et matelots (QMM) qui ont quitté la marine en 2022, incluant ceux qui étaient en période probatoire, ce qui fait baisser la durée moyenne des services.

(2) durées homme/femme.

4. AVANCEMENT

Définition

L'avancement correspond aux changements de grade de militaires au sein de leur catégorie.

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 65 – Ratio promus-proposables en 2021 et 2022 (en %)

	Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Colonel ou capitaine de vaisseau	7,8	8,2	9,7	10	7	7,1	20,3	20,3
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	20,7	19,8	21,7	24,4	20,4	22,2	27,3	23,2
Commandant ou capitaine de corvette	32,6	35,4	17,1	21,5	9,9	11	20	20,1
Adjudant-chef ou maître principal	24,8	19*	13,4	14,9	28,8	36	12,8	17
Adjudant ou premier maître	36,7	20,5*	30,4	34	41,2	47,8	22,1	26,8
Sergent-chef ou maître ou maréchal des logis-chef	32,7	16,3*	16,7	17,5	47,5	48,3	33	42,9

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 2022, dans l'armée de terre 35,4 % des militaires proposables au grade de commandant ont été promus.

*En 2022, le périmètre de l'armée de terre a changé par rapport aux années antérieures pour les proposables sous-officiers : il s'agit de la totalité des proposables et non plus des proposables utiles.

5. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

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

Cette réalité a été rappelée récemment dans les 11^e et 12^e rapports thématiques¹²⁴ du Haut Comité.

En 2022, quatorze ans après son 2^e rapport, le HCECM a choisi de traiter à nouveau de la mobilité des militaires¹²⁵ :

« La mobilité géographique du militaire, lorsqu'elle survient, et plus encore quand son rythme est élevé, est l'une des sujétions de l'état militaire qui affecte le plus directement la vie quotidienne du militaire et de sa famille, dans des aspects parmi les plus importants : activité professionnelle du conjoint, donc niveau de vie, logement, et par là aussi propriété immobilière, éducation des enfants, prise en charge médicale, cadre de vie, vie sociale, insertion dans le territoire. Cette mobilité est de ce fait au cœur de tensions et, aujourd'hui plus qu'hier, de l'arbitrage que le militaire fait entre ses attentes en termes de vie familiale et personnelle et sa vie professionnelle, arbitrage déterminant pour la poursuite ou l'arrêt de son engagement militaire. »

La mobilité des militaires

« Le principe constitutionnel de « nécessaire libre disposition de la force armée », dégagé par le Conseil constitutionnel (Décision n° 2014-450 QPC du 27 février 2015), « implique que soit assurée la disponibilité, en tout temps et en tout lieu, des forces armées » (Décision de l'Assemblée du contentieux du Conseil d'État du 17 décembre 2021 Bouillon, n° 437125).

La mobilité des militaires [...] est l'une des dimensions de cette disponibilité, comme le principe d'un temps de service qui ne prend fin que lorsque s'achève la mission (avis du HCECM du 9 avril 2021 sur la directive sur le temps de travail) ou encore l'obligation de répondre sans préavis et pour une durée indéterminée à tout engagement opérationnel, à commencer par celui qui expose le militaire au sacrifice suprême, dans des situations le conduisant à devoir donner la mort sur ordre. »

HCECM, 16^e rapport thématique, 2022, p. 5.

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

5.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

5.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence (ACR), définie par l'article 1^{er} du décret du 30 avril 2007¹²⁶ : « 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 dans l'hexagone, 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 ;

¹²⁴ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, pages 81 et 150. HCECM, 12^e rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, pages 66 et suivantes.

¹²⁵ HCECM, 16^e rapport thématique, *La mobilité des militaires*, juillet 2022.

¹²⁶ 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.

- 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 géographique¹²⁷. 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 déflations¹²⁸, par la stabilisation des effectifs militaires, puis leur augmentation, en particulier au sein de la FOT, mais également par la poursuite de réorganisations, notamment dans les services.

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

- les restructurations ;
- 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 2013 et 2022, le taux de mobilité a augmenté de 1 point passant de 11,8 % à 12,8 %. Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques.

Ainsi, en 2022, 19,8 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence contre 14,6 % des sous-officiers et 5,3 % des militaires du rang des armées.

Tableau 66 - Évolution, de 2013 à 2022, 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
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
2021	7 745	19,7	23 114	13,9	4 015	5	34 874	12,2
2022	7 870	19,8	24 534	14,6	4 169	5,3	36 573	12,8

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique et ministère de l'intérieur/DGDN, bilan social pour les effectifs.

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

Lecture : en 2022, 19,8 % des officiers ont été mutés avec changement de résidence.

¹²⁷ « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 13,9 % en 2021 » signifie que 13,9 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2021.

¹²⁸ Cf. Partie 1, Répartition des effectifs.

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 2022 ont connu, en moyenne, entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence en moins de 30 ans de carrière.

Tableau 67 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007 et 2022

		Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
		2007	2022	2007	2022 ⁽³⁾	2007	2022	2007	2022
Colonel, capitaine de vaisseau	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10,1	10,8	5,8	5,3	9	5	8
	Durée moyenne de services	30 ans	29,3 ans	28,3 ans	28,1 ans	26,3 ans	28,2 ans	30,3 ans	28,7 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	2,1 ans	2,4 ans	4,6 ans	4,6 ans	3,8 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	4,35	5,9 / 4,8 ⁽²⁾	3,7	2,7	4	4	4
	Durée moyenne de services	26,0 ans	26,1 ans	29/25,8 ans ⁽²⁾	26,7 ans	28,5 ans	28,3 ans	29,9 ans	25,4 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	5,2 ans	4,7/5,2 ans ⁽²⁾	8,8 ans	10,2 ans	7,2 ans	7,2 ans	6,7 ans
Militaires du rang de plus de 11 ans de services	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	3	1,38	s.o.	0,2	1,1	1	s.o.	s.o.
	Durée moyenne de services	17,0 ans	17,7 ans	s.o.	12 ans	14 ans	17,8 ans	s.o.	s.o.
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,7 ans	7,2 ans	s.o.	10 ans	12,7 ans	5,1 ans	s.o.	s.o.

Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité en 2007 (2^e rapport du HCECM, annexe 12) et en 2022.

Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1^{er} mai 2007 et au 31 décembre 2022.

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

(2) Major/maître principal. s.o. : sans objet.

Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2022, au sein du ministère des armées, 423 établissements¹²⁹ ont fait l'objet d'une restructuration (83 dissolutions, 170 créations ou densifications, 170 transferts ou réorganisations) contre 337 en 2021, 468 en 2020 et 4 016¹³⁰ en 2013.

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

Dans les 3 armées et services, les mutations avec changement de résidence liées aux restructurations concernent, en 2022, 784 militaires : 148 officiers, 548 sous-officiers et 88 militaires du rang.

¹²⁹ Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

¹³⁰ Au plus fort des restructurations prévues par la LPM 2009-2014, 77 établissements avaient été dissous, 978 créés, 179 transférés et 2 782 réorganisés.

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'État¹³¹, la singularité de la situation des militaires apparaît nettement. En 2021, 4,0 % des agents de la fonction publique de l'État ont changé de département.

Le taux de mobilité¹³² est supérieur pour les militaires des forces armées sur la même période (12,8 %). Plus précisément, en 2022, 19,8 % des officiers, 14,6 % des sous-officiers et 5,3 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 3,7 % des agents de catégorie A, 4,6 % des agents de catégorie B et 4,2 % des agents de catégorie C.

Tableau 68 – Évolution du taux de changement de zone d'emploi (jusqu'en 2019), ou de département (à partir de 2020), des agents civils de l'État

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Catégories										
A+	4,9 %	4,1 %	5,0 %	6,2 %	4,1 %	3,6 %	4,0 %	3,7 %	4,1 %	4,2 %
A	6,5 %	6,6 %	7,3 %	7,8 %	7,3 %	7,2 %	6,9 %	6,7 %	3,9 %	3,7 %
B	6,2 %	6,3 %	6,6 %	7,0 %	7,7 %	7,8 %	7,0 %	6,4 %	6,0 %	4,6 %
C	6,4 %	6,1 %	5,7 %	6,3 %	7,1 %	6,5 %	7,6 %	8,1 %	3,8 %	4,2 %
Indéterminée	9,6 %	9,7 %	9,9 %	8,7 %	8,2 %	8,3 %	7,9 %	6,8 %	4,9 %	5,4 %
Ministères										
Aff. étrangères	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,2 %	4,9 %	3,4 %	5,9 %	1,9 %	2,0 %	2,0 %
Intérieur	5,3 %	6,0 %	6,8 %	8,0 %	10,1 %	9,2 %	8,1 %	5,9 %	8,2 %	6,5 %
Justice	10,7 %	10,2 %	10,7 %	11,6 %	14,1 %	13,8 %	13,3 %	12,3 %	9,4 %	10,10 %
Éducation nat.	6,1 %	6,2 %	6,8 %	7,3 %	6,6 %	6,6 %	6,7 %	6,4 %	3,2 %	3,0 %
Ensemble	6,4 %	6,4 %	6,8 %	7,3 %	7,2 %	7,0 %	6,9 %	6,8 %	4,3 %	4,0 %

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 dans un emploi principal au 31 décembre A-1 et au 31 décembre A, hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire. France (hors Mayotte).

Lecture : 3,7 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents entre 2020 et 2021, ont connu une mobilité géographique (changement de département) en 2021.

5.2 PRÉAVIS DE MUTATION AU MINISTÈRE DES ARMÉES

Avertissement

Jusqu'en 2022, les données publiées dans les revues annuelles étaient transmises par la direction de projet du plan Famille.

En 2023, la direction du projet « plan Famille » a été remplacée par la direction du projet « plan Famille 2 », qui n'assure pas le suivi des données sur le préavis de mutation d'au moins 5 mois.

Les données concernant les années 2018 à 2022 publiées dans la présente revue annuelle sont donc issues exclusivement des réponses à un questionnaire du HCECM et ne sont pas directement comparables avec celles des éditions antérieures, en raison de ce changement de source.

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.

¹³¹ 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).

¹³² 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.

« 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. »¹³³

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

5.2.2 Préavis de mutation d'au moins 5 mois

Tableau 69 – 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	75 %	72 %	92 %	63 %	63 %	87 %	47 %	77 %
2019	84 %	81 %	88 %	57 %	91 %	85 %	37 %	82 %
2020	82 %	94 %	91 %	64 %	83 %	85 %	38 %	85 %
2021	73 %	91 %	92 %	68 %	80 %	88 %	73 %	83 %
2022	72 %	91 %	76 %	73 %	49 %	92 %	74 %	76 %
nombre d'ordres de mutation	7 793	2 896	2 838	572	232	118	445	14 894

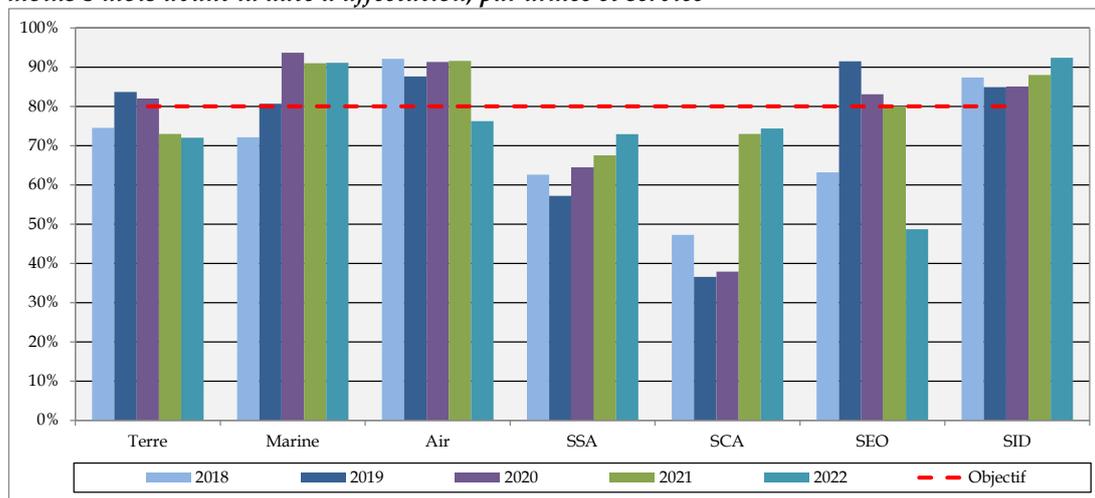
Source : questionnaire du HCECM de 2018 à 2022.

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.

*Cf avertissement.

En 2022, 76 % des ordres de mutation avec changement de résidence ont été adressés aux militaires du ministère des armées avec un préavis d'au moins 5 mois avant la date de rattachement (objectif plan Famille : 80 %).

Graphique 34 – 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 : questionnaire du HCECM de 2018 à 2022.

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 dans l'hexagone, 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.

¹³³ 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.

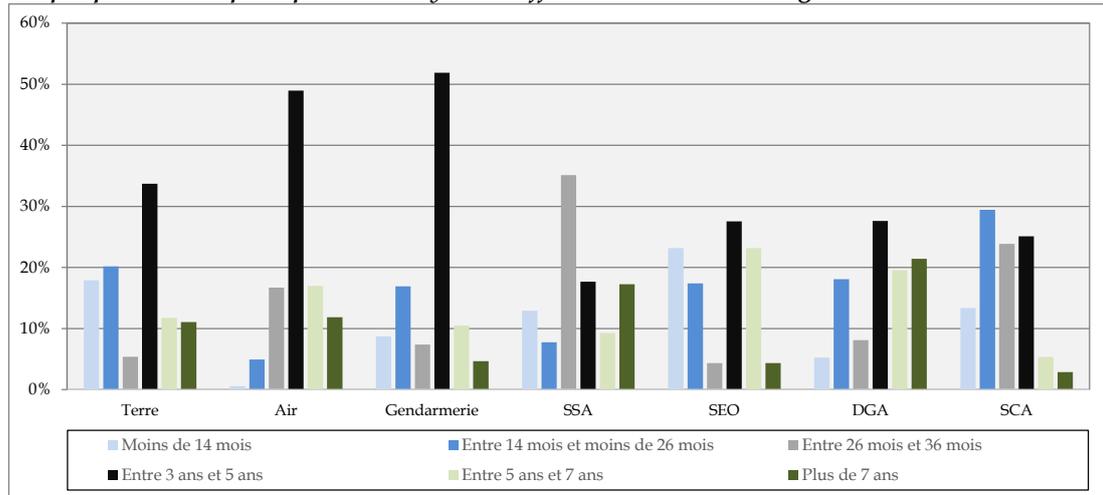
5.3 RYTHME DES MUTATIONS

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.

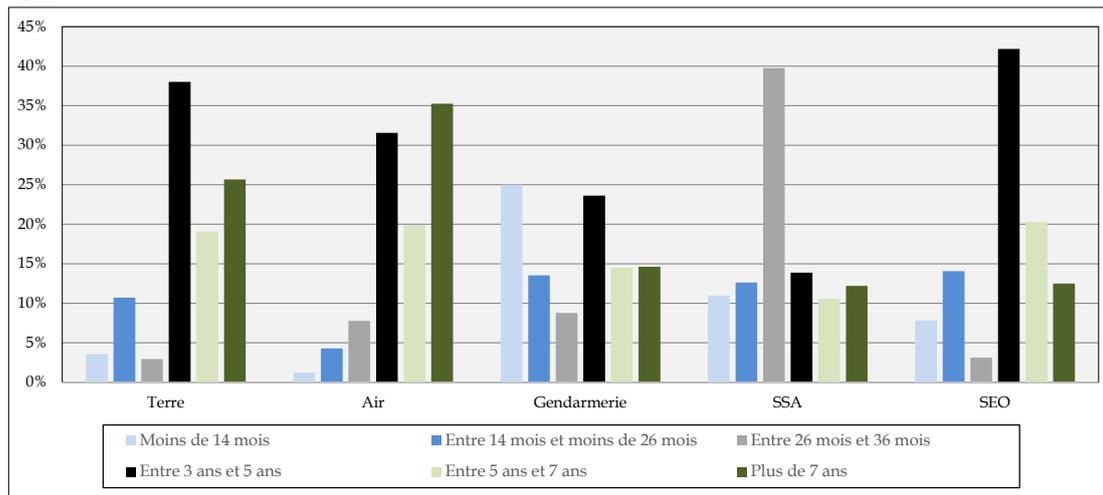
Parmi les militaires de l’armée de terre mutés en 2022, 34 % des officiers, 38 % des sous-officiers et 40 % des militaires du rang avaient entre 3 et 5 ans de présence dans leur affectation ; entre 26 et 36 mois, ces chiffres sont respectivement de 5 %, 3 % et 5 %.

Graphique 35 – Temps de présence moyen des officiers mutés avec changement de résidence en 2022



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
 Champ : officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2022 et mutés dans le courant de l’année 2022.
 Nota : les données pour la marine ne sont pas disponibles.

Graphique 36 – Temps de présence moyen des sous-officiers mutés avec changement de résidence en 2022



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le HCECM.
 Champ : sous-officiers des armées et services en activité au 31 décembre 2022 et mutés dans le courant de l’année 2022.
 Nota : les données pour la marine ne sont pas disponibles.

5.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE¹³⁴

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 70 - Taux de célibat géographique selon la force armée en 2022

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie(*)	SSA	SEO	Armement	SCA	SID
2022	15,2 %	15 %	3,8 %	14 %	4,2 %	4,7 %	n.d.	5,5 %	8,7 %
Rappel 2021	10 %	12 %	4,1 %	14 %	3,9 %	3 %	n.d.	7,1 %	7,1 %

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

Champ : tous militaires.

(*) Données issues du dernier sondage sur le climat interne (octobre 2020).

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

16 chefs de corps de l'armée de terre (principalement de régiment), soit 14,5 % de cette population, 6 commandants de bases aériennes (22 % de cette population) et 1 des détenteurs d'un commandement de niveau 3¹³⁵ (notamment porte-avions, porte-hélicoptères amphibie, frégate multi-missions...) dans la marine (4 % de cette population) sont célibataires géographiques en 2022.

Près de 19,1 % des officiers de l'armée de terre en situation de célibat géographique dans l'hexagone sont affectés en région parisienne.

Dans l'armée de l'air et de l'espace, sur 545 officiers célibataires géographiques présents dans l'hexagone, 38,3 % sont affectés en Île-de-France. Près de 38,7 % des officiers célibataires géographiques de la marine (535 militaires) le sont dans cette même région (207 militaires).

Près de 16,4 % 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 dépasse les 11 % alors qu'il est de 13,2 % pour l'armée de l'air et de l'espace.

¹³⁴ 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.

¹³⁵ Les écarts d'une année sur l'autre constatés pour ce taux sont liés au faible nombre de commandant ayant un commandement de niveau 3 ; cela peut induire des variations importantes du taux.

Tableau 71 – Part de sous-officiers en situation de célibat géographique en Île-de-France en 2022 parmi les sous-officiers en célibat géographique dans l'hexagone

Terre	Marine	Air
16,4 %	11,2 %	13,2 %

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Ces taux sont issus d'enquêtes internes à chaque force armée, direction ou service réalisées en 2022 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 Île-de-France parmi l'ensemble des sous-officiers célibataires géographiques au niveau national.

Lecture : en 2022, 16,4 % des sous-officiers de l'armée de terre affectés dans l'hexagone et se déclarant en situation de célibat géographique, servaient en Île-de-France.

Le célibat géographique, par son impact sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille est une des caractéristiques actuelles de la condition militaire¹³⁶. Le Haut Comité l'a souligné à plusieurs occasions et plus récemment dans ses 11^e et 12^e rapports thématiques¹³⁷. 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, et souligne l'intérêt à étudier le développement de la télé-activité¹³⁸ dans les missions qui le permettent.

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.

La concertation et le dialogue interne s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), des conseils de la fonction militaire (CFM), des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les évolutions les plus marquantes sont consécutives à l'actualisation de la LPM 2014-2019 et à deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme du 2 octobre 2014 remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel.

6.1 CONSEIL SUPÉRIEUR ET CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

Modernisé par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, le CSFM rénové¹³⁹ 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 2022 a été principalement marquée par les 108^e et 109^e sessions.

¹³⁶ HCECM, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp. 106 à 110.

¹³⁷ 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.

¹³⁸ L'expérimentation menée au sein des forces armées et formations rattachées en vue de déterminer si la télé-activité peut constituer un mode pérenne d'exercice des activités conduites par le personnel militaire du ministère des armées a été prolongée jusqu'au 1^{er} juillet 2023 (note n°0001D22020170/ARM/SGA/DRH-MD/FSS/NP du 01 décembre 2022).

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

Les réunions plénières

La séance plénière de la 108^e session, le 5 juillet 2022, a permis au ministre des armées de rappeler les devoirs de la Nation envers les armées ainsi que les risques et spécificités de leur engagement. Le ministre a émis le souhait que soit menée une réflexion sur la notion de militarité avant de revenir sur différentes thématiques telles que la revalorisation du point d'indice, le décalage de la mise en œuvre d'une partie des mesures de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) à 2023, le plan Famille ou encore la réforme des retraites au regard des spécificités des militaires.

Le conseil salue la signature du décret mettant fin partiellement au délai de carence du pacte civil de solidarité (en rappelant l'attente de sa suppression totale et définitive), l'attention portée à la rémunération des militaires, aux blessés, à la poursuite du plan Famille et à la future réforme des retraites.

La séance plénière de la 109^e session, le 1^{er} février 2023, a permis au ministre des armées d'aborder la future loi de programmation militaire 2024-2030, et de préciser que plusieurs mesures portées par le CSFM ont été prises en considération dans ce projet.

Le conseil a pu s'exprimer et aborder plusieurs thèmes intéressant la communauté militaire tels que la réforme des retraites, la rémunération, la militarité, les blessés ou encore le plan Famille.

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 16 novembre 2022 dans le cadre, notamment, de la préparation du 17^e rapport thématique consacré aux officiers.

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 représentativité¹⁴⁰ sont les suivantes :

- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale d'un an ;
- une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents¹⁴¹, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades¹⁴².

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 2022, la DRH-MD reconnaissait, au sens de l'article L4126-5 du code de la défense, la capacité juridique de onze associations professionnelles nationales de militaires dont une union d'APNM.

¹⁴⁰ Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

¹⁴¹ 1% de l'effectif total de la force armée ou de la formation rattachée représentée.

¹⁴² 1% au moins de l'effectif total des militaires relevant de ce groupe de grade au sein de la force armée ou de la formation rattachée représentée

Tableau 72 – 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 XXI ^e siècle – GEND XXI	Gendarmerie nationale	-	-
Association professionnelle nationale de militaires de la Marine nationale – APNM-Marine	Marine nationale	21 décembre 2021	669
Association nationale des militaires du XXI ^e siècle – ANM XXI ¹⁴³	Vocation interarmées	-	-
Association professionnelle nationale des militaires de l'air – APNAIR	Armée de l'air et de l'espace	21 décembre 2021	1 564
Association des professionnels de la défense – APRODEF	DGA	11 décembre 2019	245
Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministre chargé de la mer – AP3M	Affaires maritimes	21 décembre 2021	70
Association professionnelle nationale de militaires commissariat – APNM-Commissariat	SCA	21 décembre 2021	155
Association professionnelle nationale de militaires France Armement – France Armement	DGA	21 décembre 2021	88
Association gendarmes et citoyens – AG&C	Gendarmerie nationale	-	-
Union d'associations professionnelles nationales de militaires – Union APNM (fédère GEND XXI, APNM Marine, APRODEF, AP3M, APNM-Commissariat, France Armement)	Vocation interarmées	-	-
APNM Militaires libres	Vocation interarmées	-	-

Sources : DRH-MD et arrêté du 21 décembre 2021 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 2022.

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 2022.

7. DÉPARTS DEFINITIFS 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 2022, 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.

¹⁴³ L'association est inactive suite à une lettre (13/09/2022) adressée au ministre des armées pour « cessation de son activité ». Elle n'est cependant pas dissoute officiellement en préfecture.

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, selon la définition de la DRH-MD.

Les départs maitrisés par les armées

- **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 par les armées

- **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 2022

En 2022, 24 491 militaires¹⁴⁴ (hors volontaires) ont quitté les armées et la gendarmerie. Ils étaient 22 475¹⁴⁵ en 2021 et 21 753 en 2020.

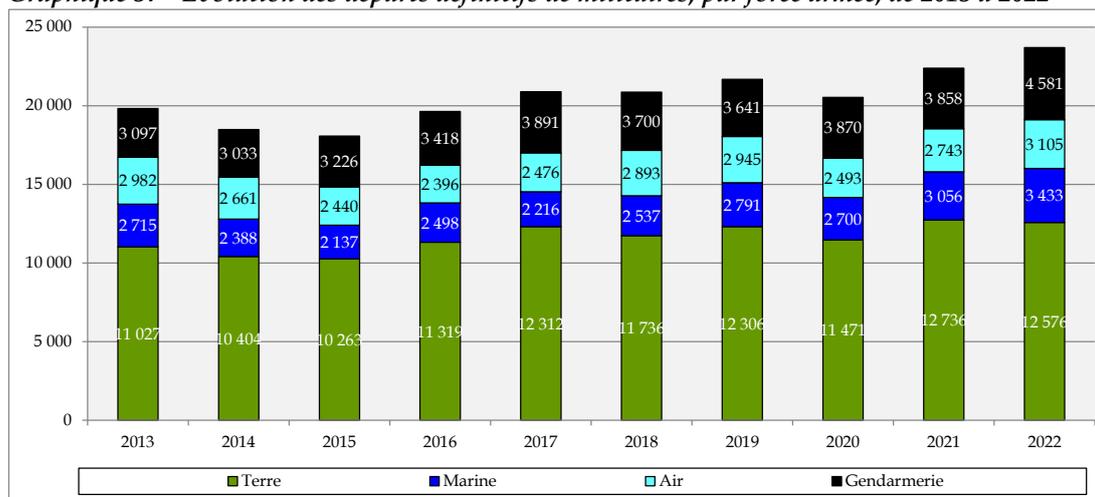
Quelle que soit la catégorie de militaires, les départs augmentent en 2022 avec :

- 1 793 officiers en 2022, contre 1 637 en 2021 et 1 548 en 2020 ;
- 10 405 sous-officiers en 2022, contre 9 047 en 2021 et 8 522 en 2020 ;
- 12 293 militaires du rang en 2022, contre 11 791 en 2021 et 11 050 en 2020.

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.

¹⁴⁴ Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

¹⁴⁵ Donnée mise à jour par rapport à la RACM 2021.

Graphique 37 - Évolution des départs définitifs de militaires, par force armée, de 2013 à 2022

Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique à partir de 2021 ; DGGN : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : TAM départs du PME A 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 2022, cela concerne 839 départs d'officiers, soit 2,6 % des effectifs.

Derrière cette stabilité globale, des disparités existent entre les officiers de carrière et les officiers contractuels, ainsi qu'entre forces armées.

Les départs spontanés des sous-officiers et officiers mariniens 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 mariniens avant de baisser en 2020.

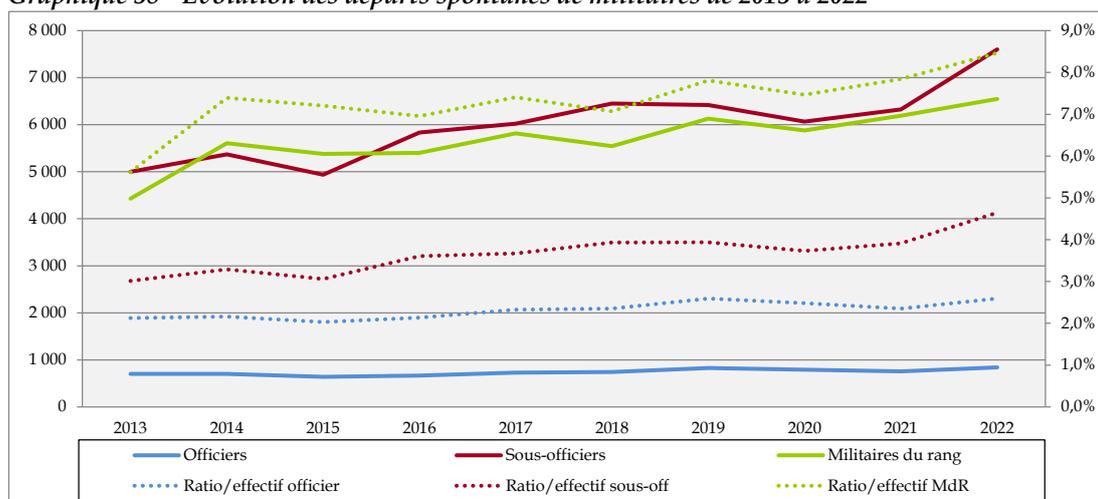
En 2022, la tendance haussière des départs, initiée en 2021, se confirme avec 7 600 départs, soit 4,6 % des effectifs (6 327 en 2021, soit 3,9 % des effectifs).

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 probatoire¹⁴⁶.

En 2022, 6 546 militaires du rang se sont trouvés dans une de ces situations, soit 8,5 % des effectifs (7,8 % en 2021). Ils représentent, depuis 2014, entre 7 % et 7,8 % des effectifs.

¹⁴⁶ Le contrat initial d'engagement ne devient définitif qu'après une période de six mois, renouvelable une fois sous conditions.

Graphique 38 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2013 à 2022



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.

Ce taux de dénonciation doit être néanmoins mis en perspective avec l’évolution des recrutements¹⁴⁷ et du taux de renouvellement des contrats¹⁴⁸.

Au sein de l’armée de terre, dont les effectifs de militaires du rang sont les plus importants, le taux des 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 la forte augmentation des recrutements au cours de ces quatre années et la faible sélectivité. En 2022, ce taux repart à la baisse par rapport à 2021 pour atteindre 29 %.

Tableau 73 - Évolution des taux de dénonciation de contrat des militaires du rang dans les trois armées pendant la période probatoire

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	23,5 %	24,4 %	26,8 %	28,2 %	30,3 %	30,9 %	32,3 %	29,1 %	31,4 %	29 %
Marine	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12,9 %	11,6 %	12,5 %	23,9 %(*)	33 %	35 %
Air	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	27,9 %	11,1 %	10,6 %	13,4 %	19,2 %	21,5 %

Source : réponse des armées à un questionnaire du HCECM.

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

n.d. : non disponible.

(*) Donnée 2020 actualisée en 2021 après ajustement du suivi SIRH de la marine.

Dans l’armée de l’air et de l’espace (militaires du rang) et la marine nationale (militaires du rang), les taux de dénonciation de contrat augmentent et sont respectivement de 21,5 %, 35 % et 23,3 % en 2022.

¹⁴⁷ Graphique 24, page 81, Évolution du nombre de militaires du rang recrutés au sein de la société civile, par armée, de 2002 à 2022 (en effectifs physiques)

¹⁴⁸ Tableau 62, page 99, Taux de renouvellement des contrats des militaires du rang et des volontaires de la gendarmerie de 2018 à 2022.

7.1.2 Départs aidés

Dans un contexte de réduction des effectifs, la loi de finances n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 avait instauré un pécule modulable d'incitation à une seconde carrière (PI2C) au profit de certains militaires. La loi de programmation militaire 2014-2019 a remplacé ce dispositif unique par quatre dispositifs d'aide au départ : le pécule modulable d'incitation au départ (PMID), la pension afférente au grade supérieur (PAGS), la promotion fonctionnelle et la disponibilité renouvelée.

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

L'évolution de la variété et du nombre de bénéficiaires des différentes aides au départ illustre les orientations et réorientations profondes de la manœuvre des ressources humaines conduite par les armées depuis 2008.

7.1.2.1 *Le pécule modulable d'incitation au départ (PMID)*

Ce pécule contingenté répond exclusivement à des impératifs de gestion. Il peut être attribué aux militaires de carrière en position d'activité, à plus de trois ans de la limite d'âge de leur grade, et aux militaires engagés en position d'activité rayés des contrôles avant quinze ans de services. Le montant du pécule est déterminé en fonction de la solde budgétaire perçue en fin de services¹⁴⁹.

En 2022, 188 PMID ont été accordés à des officiers (117) et à des sous-officiers (71) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives. 205 avaient été accordés en 2021 et 195 en 2020.

En 2022, 61 % des officiers de l'armée de terre, 55 % des officiers de marine, et, 47 % des officiers de l'armée de l'air et de l'espace ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction.

60 % des sous-officiers de l'armée de terre et 40 % des officiers marins ayant fait la demande ont obtenu un PMID ; dans l'armée de l'air et de l'espace, 9 % des sous-officiers ayant fait la demande se sont vus accorder le bénéfice du PMID en 2022.

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.

62 militaires (hors gendarmerie), dont 44 officiers et 18 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS en 2022. Ils étaient 74 bénéficiaires en 2021 et 91 en 2020.

50 % des demandes de PAGS faites par les officiers de l'armée de terre ont été honorées ; les taux sont respectivement de 100 % pour les demandes des officiers de marine (1 seule demande), et de 35 % pour les demandes des officiers de l'armée de l'air et de l'espace.

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs : 47 % dans l'armée de terre, 56 % dans la marine nationale et 3 % au sein de l'armée de l'air et de l'espace.

¹⁴⁹ 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 fonctionnelle¹⁵⁰

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.

20 militaires dont 10 officiers et 10 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2022 dans les armées et services. 14 officiers et 7 sous-officiers ont été concernés en 2021.

7.1.2.4 La disponibilité renouvelée¹⁵¹

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 2022, 18 officiers des armées et 11 de la gendarmerie ont été placés en disponibilité.

7.1.2.5 Synthèse des départs aidés

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

Tableau 74 - Nombre de départs aidés par type de dispositif en 2022 (demandés / accordés)

	PMID		PAGS		Promotion fonctionnelle	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	76/46	67/40	30/15	15/7	32/5	90/6
Marine	29/16	58/23	3/1	18/10	2/0	1/4
Air	43/20	58/5	26/9	38/1	12/0	120/0
Gend.	<i>La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ</i>					
SSA	14/2	55/3	0/0	0/0		
SEO	3/3	0/0	0/0	0/0	0/	0/0
DGA	43/17	-	26/12	-	n.d./5	-
SCA	24/13	-	13/7	-	n.d./0	-
Total	232/117	238/71	98/44	71/18	46/10	211/10

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

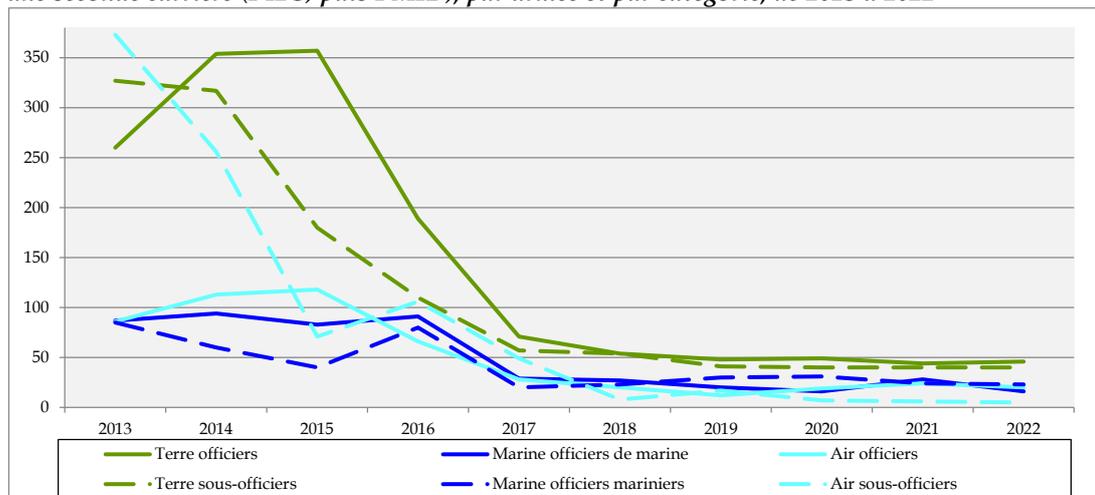
Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

n.d. : non disponible.

¹⁵⁰ La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

¹⁵¹ 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 (perception de 50 % de la dernière solde perçue, lors de la 1^{ère} année, 40 % lors de la 2^e année et 30 % les 3 années suivantes).

Graphique 39 – Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule (pécule modulable d'incitation à une seconde carrière (PI2C) puis PMID), par armée et par catégorie, de 2013 à 2022



Source : réponse 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 2^e 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, 15^e rapport thématique, 2021.

Selon Défense mobilité, l'année 2022 s'inscrit dans un contexte d'augmentation significative du volume global des départs utiles¹⁵² (17 823 en 2022 contre 15 827 en 2021) et d'un taux de chômage national historiquement bas.

En 2022, les nouveaux inscrits à Défense mobilité se répartissaient entre :

- 10 462 militaires, dont 483 blessés (305 en 2021 et 407 en 2019) ;
- 1 019 conjoints de militaires (950 femmes et 69 hommes) ;
- 61 civils et 31 conjoints de civils.

Dans la même année, 6 800 militaires¹⁵³ ont été reclassés par Défense mobilité (6 845 en 2021), soit dans la fonction publique (2 132, 2 074 en 2021), soit dans le secteur privé (4 668, 4 771 en 2021).

Le « taux de captation¹⁵⁴ » des « départs utiles », c'est-à-dire les militaires au cœur de la cible de l'agence, est en retrait avec un taux de recours aux services de Défense mobilité en 2022 à 51,2 % (57,5 % en 2021).

¹⁵² Les départs dit « utiles » représentent l'ensemble du personnel ayant quitté l'état militaire, hors décès, hors officiers généraux, hors période probatoire et hors limite d'âge.

¹⁵³ Hors gendarmes.

¹⁵⁴ Le taux de captation est le rapport entre le nombre d'entretiens diagnostics d'une année et celui des départs définitifs de cette année.

48,4 % des militaires ayant eu recours à Défense mobilité, parmi les départs utiles du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2022, ont obtenu un emploi dans les 6 mois suivants leur départ ; 77,1 % d'entre eux l'ont été sur un emploi pérenne.

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 2022, 137 titres sont enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et accessibles par voie de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Entre 2013 et 2022, le nombre de certifications professionnelles inscrites au RNCP a ainsi quasiment triplé.

Tableau 75 - Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Niveau 7 et 8 ⁽¹⁾	4	6	12	13	11	4	4	9	8	13
Niveau 6 ⁽²⁾	8	10	12	13	17	20	20	32	29	32
Niveau 5 ⁽³⁾	15	19	21	22	15	30	30	42	43	50
Niveau 4 ⁽⁴⁾	12	20	23	23	19	27	27	30	30	31
Niveau 3 ⁽⁵⁾	8	8	8	8	6	9	9	6	10	11
Total	47	63	76	79	68	90	90	119	120	137

Sources : 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. (5) CAP, BEP...

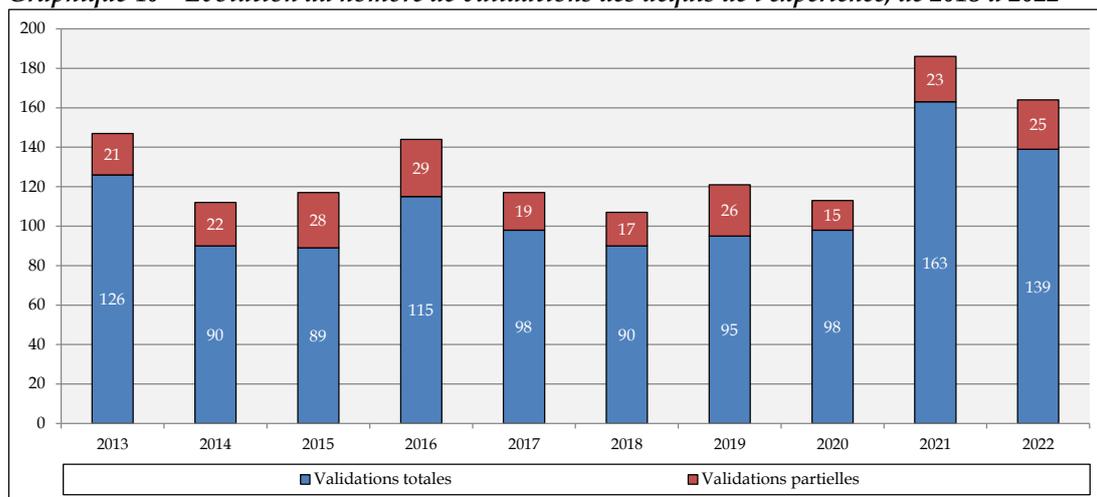
7.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

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 étapes¹⁵⁵ 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 2022, le nombre de validations a légèrement baissé : 164 militaires en ont bénéficié (186 en 2021, 113 en 2020).

¹⁵⁵ 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 40 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2013 à 2022

Sources : 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

L'offre de service de défense mobilité comprend différents types de prestations réalisées en régie, externalisées ou mises à disposition par pôle emploi.

Les prestations d'information et d'orientation ont vocation à informer les ayants droit sur les offres de service de DM et leur permettre de bénéficier des conseils et du soutien d'un conseiller qualifié et/ou de cabinets spécialisés.

Cette prestation regroupe, entre autres, les dispositifs tels que le bilan d'orientation (BO), la session bilan d'orientation (SBO), le bilan de compétences (BC), etc.

Les prestations de préparation à l'emploi, telles que la session technique de recherche d'emploi (STRE ; prestation externalisée), l'apprentissage aux techniques de recherches d'emploi (TRE ; prestation délivrée au centre militaire de formation professionnelle (CMFP)), permettent au candidat de valoriser son parcours, ses compétences et savoir-être, d'optimiser ses recherches ou adapter ses compétences en vue d'accéder rapidement à un emploi.

Les prestations de mise en œuvre du projet professionnel se distinguent en deux prestations :

- l'accompagnement vers l'emploi qui permet aux ayants droit de développer leur employabilité, faire l'apprentissage de compétences complémentaires ou d'approfondir leur savoir et se préparer au métier de chef d'entreprise notamment aux travers des périodes d'adaptation en entreprise (PAE), périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE), stages en entreprise, etc. ;
- la formation professionnelle qui peut nécessiter une validation des acquis d'expérience ou une mise en formation en milieu militaire ou civil.

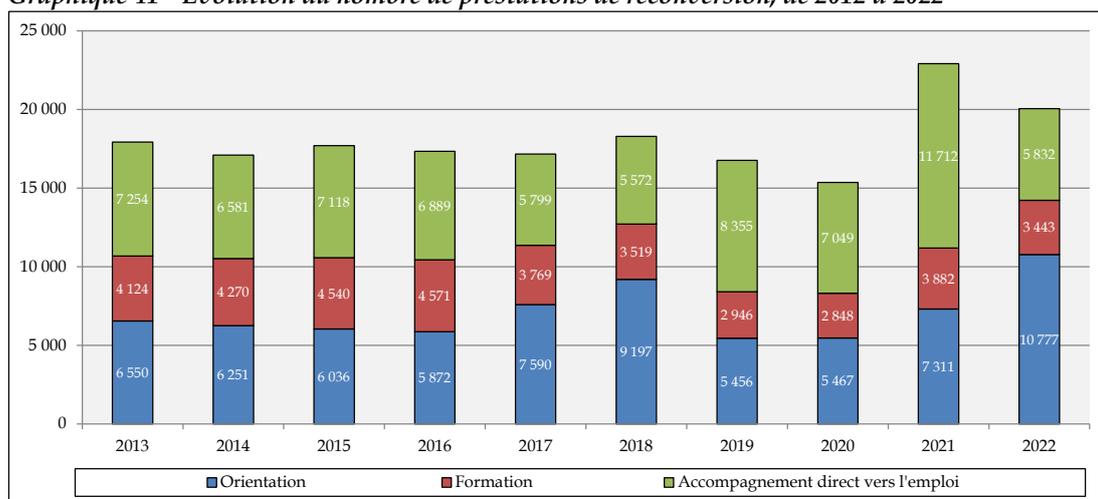
Les prestations de mise en œuvre du projet professionnel peuvent être suivies sous congé de reconversion mais également sous congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE) ou congé du personnel navigant (CPN).

Le congé de reconversion peut être fractionné pour répondre aux contraintes de la formation suivie ou de l'accompagnement vers l'emploi.

Si le projet professionnel le justifie, les aides à dominante formation et accompagnement peuvent être cumulées.

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2022 est en baisse pour atteindre 20 052, contre 22 905 en 2021.

Graphique 41 - Évolution du nombre de prestations de reconversion, de 2012 à 2022



Sources : 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.

Si l’année 2021 avait été marquée par une hausse de 11,6 % (3 469 contre 3 107 en 2020), en 2022, le nombre de congés de reconversion accordés est en baisse de 5 % (3 294 contre 3 469 en 2021). En 2022, la durée moyenne accordée pour les congés de reconversion¹⁵⁶ varie ; elle est respectivement, et à titre d’illustration, de 134 jours pour les militaires de l’armée de terre, 80 jours pour les militaires de la marine nationale et de 91 jours pour les militaires de l’armée de l’air et de l’espace.

Tableau 76 - Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2013 à 2022

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	Total
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
2021	2 307	363	360	377	1	23	33	3	2	3 469
2022	2 077	425	363	353	3	40	29	2	2	3 294

Sources : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion/bilan d’activité (éditions successives), réponse à questionnaire du Haut Comité.

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

Le nombre de congés complémentaires de reconversion est également en hausse avec + 9,5 % par rapport à 2021. Cette hausse concerne l’ensemble des forces armées à l’exception de l’armée de l’air et de l’espace, du SCA et du SEO.

¹⁵⁶ La durée maximale d’un congé de reconversion est de 6 mois. Il s’agit d’une position « d’activité ».

En 2022, la durée moyenne accordée pour les congés complémentaires de reconversion¹⁵⁷ varie ; elle est respectivement, et à titre d'illustration, de 99 jours pour les militaires de l'armée de terre, 58 jours pour les militaires de la marine nationale et de 72 jours pour les militaires de l'armée de l'air et de l'espace.

Tableau 77 - Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2013 à 2022

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	Total
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
2021	577	10	78	129	1	1	6	0	1	803
2022	629	18	75	139	0	14	4	0	0	879

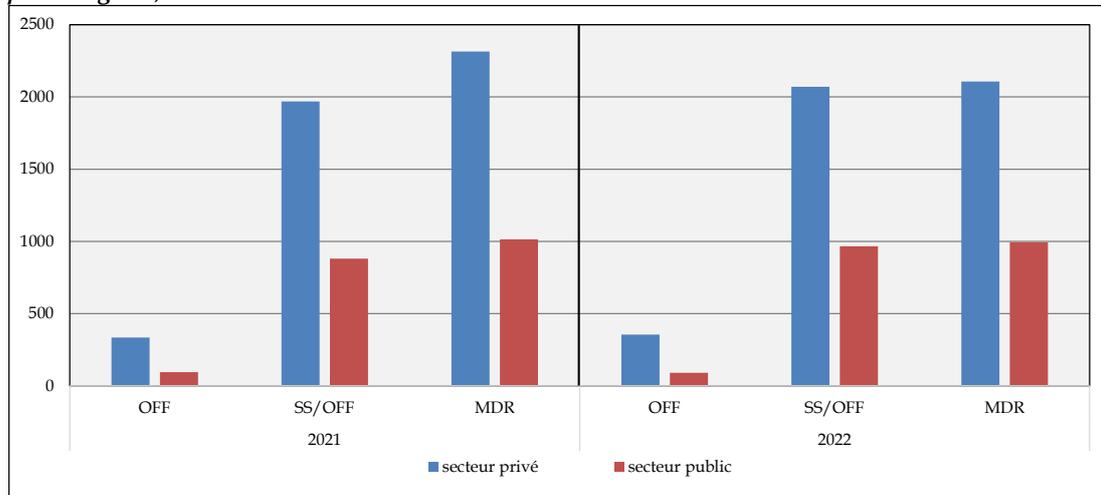
Sources : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion (éditions successives) et bilan d'activité.

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

7.2.4 Accès à l'emploi

En 2022, 6 583 militaires des trois armées ont été reclassés par le biais de défense mobilité (6 609 en 2021) dont 69 % dans le secteur privé (70 % en 2021).

Graphique 42- reclassement des militaires des trois armées dans le secteur privé et le secteur public par catégorie, en 2021 et 2022



Sources : DRH-MD/Défense mobilité.

Champ : ensemble des militaires de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air et de l'espace accédant à l'emploi dans le secteur public/privé par le biais de défense mobilité.

7.2.4.1 Fonctions publiques

En 2022, 3 187 militaires des forces armées ont été reclassés dans une des fonctions publiques (3 013 en 2021 et 2 454 en 2020). Ces chiffres sont comparables à ceux constatés avant 2020.

Parmi les 2 132 militaires des armées, 56 % appartenaient à l'armée de terre, 62 % étaient d'anciens militaires du rang et 34 % d'anciens sous-officiers.

¹⁵⁷ La durée maximale d'un congé complémentaire de reconversion est de 6 mois. Il s'agit d'une position de « non-activité ».

Tableau 78 – Reclassements de militaires dans les fonctions publiques en 2022

		Armées	Gendarmerie	Total
FPE	L4139-2	942	67	1009
	L4139-3 (emplois réservés)	4	0	4
	L4139-1 (concours)	97	10	107
	L4138-8 (détachement)	4	6	10
	Contrats FPE	320	234	554
FPT	L4139-2	411	597	1008
	L4139-3 (emplois réservés)	4	0	4
	L4139-1 (concours)	17	0	17
	L4138-8 (détachement)	2	1	3
	Contrats FPT	246	124	370
FPH	L4139-2	31	6	37
	L4139-3 (emplois réservés)	0	0	0
	L4139-1 (concours)	1	0	1
	L4138-8 (détachement)	1	0	1
	Contrats FPH	52	10	62
Total		2 132	1 055	3 187

Source : DRH-MD/Défense mobilité.

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

Tableau 79 – Évolution des reclassements de militaires dans les fonctions publiques

	2018	2019	2020	2021	2022
Armées	2 409	2 095	1 778	2 070	2 132
Gendarmerie	718	857	676	943	1 055
Total	3 127	2 952	2 454	3 013	3 187

Source : DRH-MD/Défense mobilité.

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

7.2.4.2 Reclassement dans le secteur privé

En 2022, Défense mobilité a réalisé 4 668 reclassements dans le secteur privé (4 754 en 2021 et 4 471 en 2020) dont 2 899 concernant des militaires de l'armée de terre, 863 de la marine et 770 de l'armée de l'air et de l'espace.

Parmi les militaires ayant accédé à un emploi privé, 46 % appartenaient à la catégorie des militaires du rang tout comme 46 % étaient d'anciens sous-officiers.

Sur ces 4 668 premiers emplois de militaires dans le secteur privé, 72 % sont des emplois pérennes (CDI ou création/reprise d'entreprise).

En 2022, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux sont classiquement le transport et la logistique (21 %), le secteur « installation et maintenance » (16 %) ainsi que les services à la personne et à la collectivité (12 %).

7.2.5 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 2022, 1 793 officiers dont 1 419 relevant des trois armées et 374 gendarmes ont quitté le service (1 478 en 2021 et 1 605 en 2020). 724 officiers (hors gendarmerie) se sont inscrits pour la première fois à l'un des dispositifs de reconversion militaires, ils étaient 899 en 2021 et 905 en 2020.

391 officiers des armées ont été reclassés dans le secteur privé. Ils étaient 376 en 2021 et 353 en 2020. 14 officiers (hors gendarmerie) ont été reçus en catégorie « haut niveau » au sein de la fonction publique, au titre de l'article L4139-2 du code de la défense.

142 officiers (hors gendarmerie) ont débuté un congé de reconversion et 36 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2022.

7.2.6 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires du ministère des armées indemnisés au titre du chômage baisse de près de 4,9 % avec 11 654 allocataires au 31 décembre 2022 contre 12 260 en 2021 et 13 597 en 2020.

Le coût de l'indemnisation baisse de 13 % en 2022 avec 118,6 millions d'euros contre 137 millions d'euros en 2021 et 139 millions d'euros en 2020.

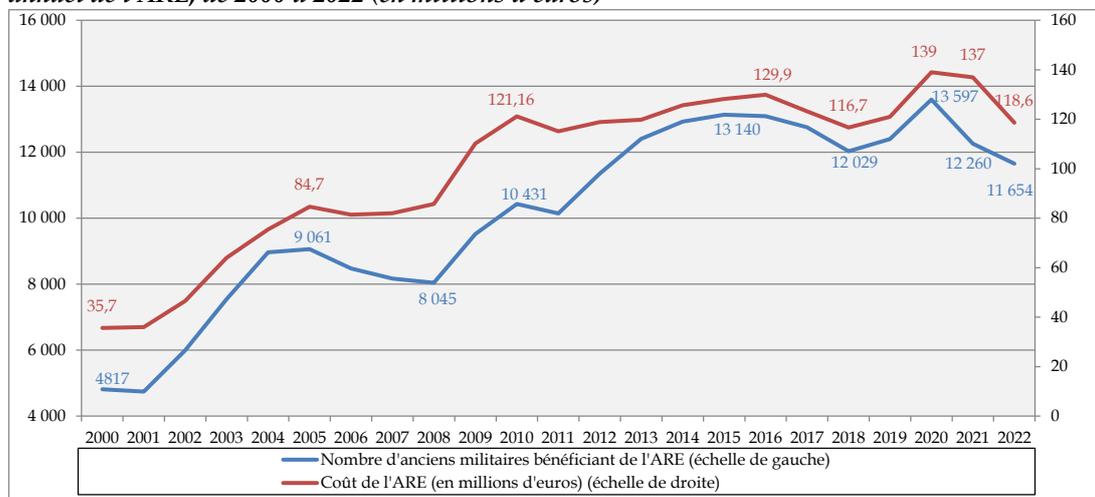
Les indemnisations mensuelles 2022 des militaires sont toujours restées en deçà de celles des deux années précédentes marquées par les effets de la crise sanitaire. La dépense militaire d'indemnisation 2022 retrouve une trajectoire antérieure à la crise sanitaire, et atteint même un niveau inférieur à celui de 2019 (121 millions d'euros).

Au sein des trois armées, l'armée de terre reste la plus représentée en indemnisation chômage : 71 % contre 14 % pour la marine nationale et 15 % pour l'armée de l'air et de l'espace.

Les anciens militaires du rang représentent 76 % des bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; ils sont très majoritairement (80 %) issus de l'armée de terre, SMA inclus.

En 2022, 3 339 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage ont épuisé l'intégralité de leur droit à indemnisation¹⁵⁸ ; ils étaient 3 727 en 2021 et 3 221 fin 2020.

Graphique 43 - 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 2000 à 2022 (en millions d'euros)



Sources : DRH-MD/Défense mobilité, bilan reconversion/ bilan d'activité (éditions successives) et questionnaire adressé à DM par le Haut Comité.

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 au 31 décembre de l'année.

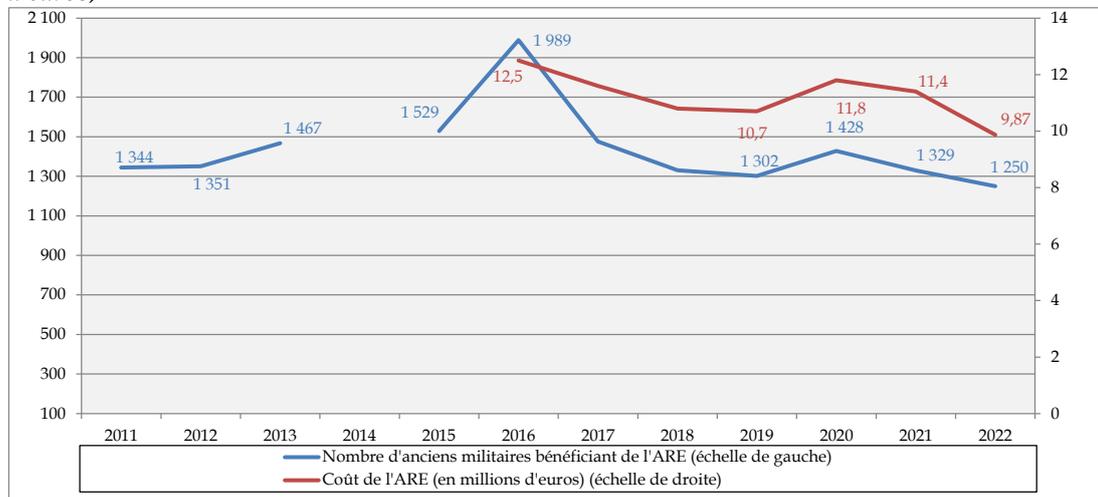
Le nombre moyen annuel d'anciens gendarmes¹⁵⁹ indemnisés au titre du chômage baisse de près de 5,9 % pour atteindre 1 250 allocataires au 31 décembre 2022 contre 1 329 en 2021 et 1 428 en 2020.

¹⁵⁸ 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).

¹⁵⁹ La répartition, par corps, des anciens militaires indemnisés mensuellement est en moyenne de : 1 % d'officiers de gendarmerie, 0,2 % d'officiers CTA, 30 % de sous-officiers de gendarmerie, 4 % de sous-officiers CSTAGN et 65 % de gendarmes adjoints volontaires.

Le coût de l'indemnisation baisse de 13,4 % en 2022 avec 9,87 millions d'euros contre 11,4 millions d'euros en 2021 et 11,8 millions d'euros en 2020.

Graphique 43 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 2022 (en millions d'euros)



Source : Source : réponses à un questionnaire adressé à la DGGN par le Haut Comité.
 Champ : nombre moyen mensuel d'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 et ceux de la BSPP.

8.1 SUIVI DES SUICIDES

8.1.1 Données globales relatives aux militaires

Au sein des armées, en 2022, le nombre de suicides est en hausse par rapport à 2021 avec 50 suicides parmi les 169 décès.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires est en 2022 de 15,9 contre 12 en 2021. Il était de 17,8 en 2013.

Tableau 80 - Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi l'ensemble des décès, de 2013 à 2022 (en %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre total de décès	181	153	144	166	137	171	190	164	169	169
Nombre de suicides	59	54	52	53	32	50	42	39	37	50
% de décès par suicide parmi les décès toutes causes	32,6	35,3	36,1	31,9	23,4	29,2	22,1	23,78	22	29,6

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

Tableau 81 - Taux de suicide pour les militaires(*) (taux pour 100 000)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de suicide pour 100 000 militaires	17,8	14,8	16,4	16,8	10,1	15,6	13,1	12,4	12	15,9

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.

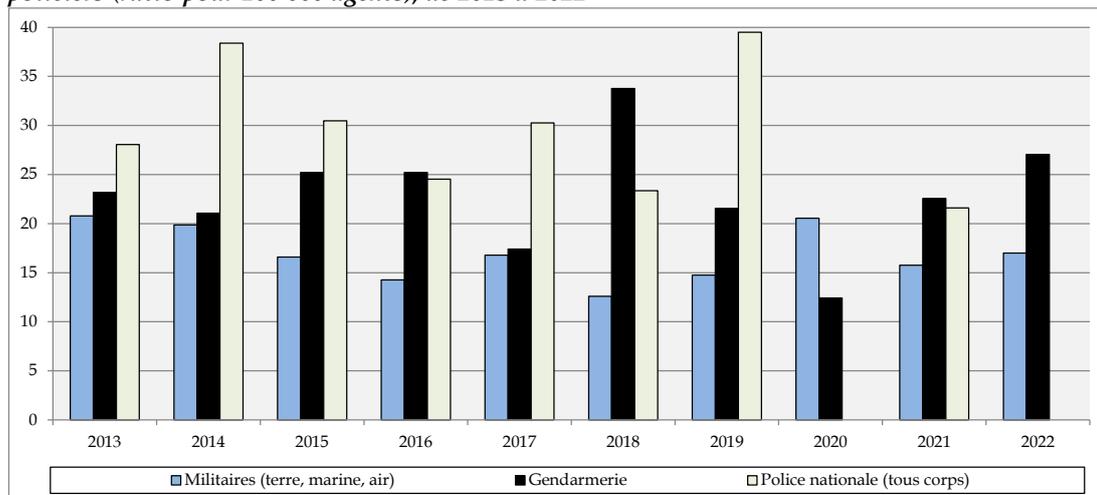
8.1.2 Comparaisons

Selon les derniers chiffres publiés¹⁶⁰, le taux de suicide en 2016 au sein de la population française métropolitaine est de 13,21 pour 100 000 habitants, avec une différence marquée entre les hommes (19 pour 100 000) et les femmes dont le taux est quatre fois moins élevé (5 pour 100 000).

La comparaison du taux de suicide entre la population civile et la population militaire doit être réalisée avec prudence, en raison de la différence de structure d'âge de ces deux populations et du volume réduit de la population militaire.

Les données transmises par les armées et la gendarmerie permettent une comparaison entre elles et avec la police, bien qu'elles soient d'une qualité inférieure à celles diffusées par le SSA. Elles permettent toutefois de faire apparaître l'importance de ce sujet au sein des forces de sécurité intérieure. La comparaison entre les taux observables dans les 3 armées, dans la gendarmerie et dans la police fait apparaître la grande sensibilité de ce sujet au sein des forces de sécurité intérieure.

Graphique 44 - Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2013 à 2022



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique 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.

Nota : le rapport social du ministère de l'intérieur 2020, édité en 2023, ne permet pas au Haut Comité de chiffrer le taux de suicide au sein de la police nationale.

Les importantes variations d'une année sur l'autre n'ont pas nécessairement d'explications rationnelles tant chaque suicide dépend d'une histoire personnelle.

En mars 2018, la gendarmerie a mis en place un plan de prévention du passage à l'acte suicidaire reposant 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 ;

¹⁶⁰ 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 dans l'hexagone et en 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 7^e rapport consacré aux femmes dans les forces armées (2013), le Haut Comité s'attache à analyser les violences faites aux femmes¹⁶¹. 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 GRAVE¹⁶² », dite « EVENGRAVE », entre 2014 et 2021.

Les procédures « FL@SH EVENT¹⁶³ » pour les armées et « EVENGRAVE »¹⁶⁴ pour la gendarmerie nationale succèdent à la procédure unique et commune à partir de 2022.

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.

¹⁶¹ Le ministère des armées est par ailleurs engagé depuis septembre 2018 dans l'élaboration d'un plan mixité présenté à la presse le 7 mars 2019. Ce plan propose un ensemble d'actions concrètes pour élargir le vivier de recrutement de femmes, mieux les fidéliser et mettre en valeur l'image des femmes dans les armées.

¹⁶² 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.

« La procédure permet la transmission de certaines informations au cabinet du ministre de la défense (...).

Dans les différentes entités qui composent le ministère de la défense, tout fait mettant en cause, comme auteur ou victime, un personnel militaire ou civil dans une affaire susceptible d'avoir des conséquences au plan pénal, et toute atteinte grave au domaine et aux biens du ministère ou des établissements publics qui en dépendent, doivent être portés à la connaissance du ministre de la défense.

Cette procédure doit permettre au cabinet d'être informé sur les événements « sensibles » qui se déroulent au sein du ministère et de ses établissements publics tant sur le territoire national qu'à l'étranger. Il en est de même pour les forces alliées en stationnement ou en transit sur le territoire national... ».

¹⁶³ Instruction n° 20/ARM/CAB/CM11 du 21 mars 2022, fixant la conduite à tenir par les autorités civiles et militaires en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère des armées ou des établissements publics qui en dépendent. « FL@SH EVENT est un système d'information qui vise à permettre aux hautes autorités du ministère de préparer et mettre en œuvre à temps les actions de gestion de crise et de communication accompagnant un événement sensible. L'objectif est de gagner en rapidité, en pertinence, en lisibilité et en simplicité dans la transmission de l'information. Il s'agit également de tendre vers davantage de subsidiarité afin que l'information soit immédiate d'une part et traitée au juste niveau d'autre part. »

¹⁶⁴ Circulaire n° 33000 du 4 janvier 2022 relative au signalement des événements à porter à la connaissance de la direction générale de la gendarmerie.

« EVENGRAVE permet à la direction générale de la gendarmerie de disposer le plus rapidement possible d'informations précises et complètes sur tout événement grave ou sensible impliquant ses personnels, ses infrastructures, ou susceptible d'aboutir à une mise en cause de son action. »

- D'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014¹⁶⁵ par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées (CGA)¹⁶⁶. 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 »¹⁶⁷. 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 2022, 249 cas de violences sont recensés au sein des forces armées (hors gendarmerie en 2022) par la **procédure « fl@sh event »** contre 247 en 2021 et 237 en 2020. Dans 189 de ces cas (soit 76 %), une ou plusieurs des victimes sont des femmes (210 cas en 2021, soit une baisse de 10 %).

Sur les 263 victimes identifiées en 2022 (hors gendarmerie en 2022), 216 sont des femmes. Parmi elles, 20 sont des officiers, 55 sont des sous-officiers et 141 des militaires du rang ou des volontaires.

Tableau 82 - Nombre de fiches de compte rendu « FL@SH EVENT » et « ÉVÉNEMENT GRAVE » émises concernant des faits de violences envers des militaires, femmes et hommes

	Cas de violences portées à l'encontre des militaires femmes et hommes (*)						dont cas de violences portées à l'encontre des militaires femmes (*)					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Harcèlement moral	36	37	52	73	53	64	23	18	40	38	47	38
Harcèlement sexuel	34	84	70	83	69	127	28	81	67	66	65	91
Agression sexuelle	21	9	12	22	47	46	16	9	11	18	31	41
Viol	5	42	61	59	78	16	3	36	57	53	67	15
Total	96	172	195	237	247	253	70	144	175	175	210	185

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

Champ : affaires ayant fait l'objet d'une procédure de compte rendu :

- « fl@sh event » à partir de 2022 pour les armées, directions et services,
- « événement grave » pour la gendarmerie nationale, et avant 2022 pour les armées, directions et services.

(*) Hors gendarmerie en 2021 et 2022.

En 2022, la cellule THÉMIS a été contactée 209 fois contre 160 fois en 2021, par téléphone (80 % en 2022) ou par intranet (19 % en 2022). 78 % des dossiers ouverts par la cellule THÉMIS concernaient des femmes. 56 % des victimes sont des militaires du rang, 38 % des sous-officiers et 6 % des officiers.

L'augmentation du nombre d'infractions déclarées depuis 2019 peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- un effet de libération de la parole au niveau national depuis 2017/2018 ;
- une meilleure connaissance de la cellule THÉMIS, notamment grâce à :
 - o une campagne de communication en 2018 ;
 - o la formation de « formateurs-relais », initiée fin 2017, afin de sensibiliser l'ensemble du personnel du ministère.

¹⁶⁵ Depuis 2016 ces indicateurs ont été affinés. Quelques écarts avec des données publiées dans les précédentes revues annuelles peuvent apparaître.

¹⁶⁶ 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 ».

¹⁶⁷ Note n° 15-00046-DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

Tableau 83 – Bilan des infractions sexuelles déclarées à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services, depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Infractions impliquant un contact physique							
Viol	8	6	4	12	17	30	22
Autres agressions sexuelles	13	12	13	26	21	25	38
Infractions sans contact physique							
Harcèlement	21	28	30	52	70	66	74
Atteintes à la vie privée	9	5	5	7	10	5	8
Discriminations dont propos sexistes	5	5	15	15	27	16	61
Autres	2	2	1	9	6	18	6
Total des dossiers ouverts	58	58	68	121	151	160	209

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.

8.2.2 Dans la gendarmerie

La cellule STOP DISCRI suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie.

En 2022 :

- la cellule a traité 10 affaires concernant le personnel militaire pour des cas de harcèlements, de violences ou de viols ;
- parmi les 242 contacts enregistrés par la cellule, 193 entraient dans son champ de compétence ;
- 64 des victimes présumées (sur les 242 contacts) sont des femmes, soit 26,5 %.

Tableau 84 – Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie, depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Viol	0	0	0	1	0	0	0
Agression sexuelle	0	0	1	0	0	0	0
Harcèlement sexuel	3	3	7	4	10	14	7
Harcèlement sexiste dont discriminations	2	4	9	2	4	0	3
Violences / menaces physiques (visant une femme)	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	7	17	7	14	14	10
Total des contacts qui entrent dans le champ de compétence de la Cellule STOP DISCRI ⁽¹⁾	139	129	219	146	158	182	193

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

Champ : personnel militaire de la gendarmerie.

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

Les stages individuels de sensibilisation aux mésusages d'alcool ou à l'usage de produits stupéfiants :

- 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 2022, 225 militaires ont bénéficié de ce dispositif, lors des 22 stages réalisés (24 séances en 2021, 20 en 2020 et 18 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.

Ces séances sont de deux types :

- les séances destinées à tous les militaires (séances non encadrants) ;
- les séances destinées aux personnels en charge d'encadrement (séances encadrants).

En 2022, 113 séances, dont 3 en Allemagne et 1 en Martinique, ont été organisées au profit de 4 758 militaires.

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

9. AGRESSIONS EN SERVICE

9.1 AGRESSIONS SUBIES PAR LES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE

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.

9 723¹⁶⁸ faits d'agressions physiques et/ou verbales ont été enregistrés à l'encontre des militaires de la gendarmerie nationale dans le cadre de l'exécution de leur mission en 2022 (9 581 en 2021 et 11 098 en 2020).

Ainsi¹⁶⁹, en 2022 :

- 13 669 gendarmes ont été victimes de l'un des 4 354 faits d'agression physique ;
- 12 105 gendarmes ont été victimes de l'un des 5 369 faits d'agression verbales ;
- 2 251 gendarmes ont été victimes de l'un des 2 251 faits concomitants d'agression verbale et physique.

¹⁶⁸ Depuis 2017, seules les agressions verbales ayant fait l'objet d'un dépôt de plainte sont comptabilisées.

¹⁶⁹ Dans un même fait, il peut y avoir plusieurs militaires victime d'agression.

Tableau 85 – Nombre de faits d’agressions enregistrés à l’encontre des militaires de la gendarmerie nationale, dans le cadre de l’exécution de leur mission

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Agressions physiques	8 012	3 424	3 631	4 479	4 160	4 354
Agressions verbales (*) dont concomitantes à des agressions physiques	5 182 4 180	4 486 1 484	5 092 1 913	6 619 2 248	5 421 1 922	5 369 2 251
Total	13 164	6 910	8 723	11 098	9 581	9 723

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

Champ : personnel militaire de la gendarmerie.

(*) Agressions verbales ayant fait l’objet d’un dépôt de plainte.

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

En 2022, 159 sapeurs-pompiers de Paris ont été agressés (127 agressions physiques et 32 agressions verbales) sur interventions (244 en 2021 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 2022, elles augmentent à nouveau et concernent 147 militaires (84 en 2021, 62 en 2020) avec 117 agressions physiques et 30 agressions verbales.

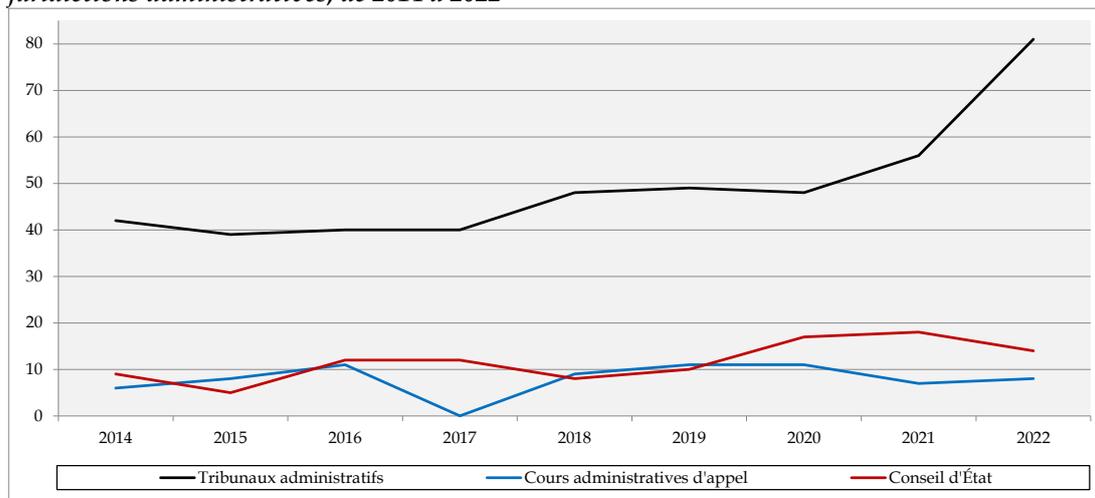
10. SANCTIONS

Afin de mieux cerner les sanctions dont les militaires font l’objet, le Haut Comité souhaite disposer d’un état des recours contentieux formés devant les différentes juridictions administratives par des militaires relevant du ministère des armées et du ministère de l’intérieur.

Si tout recours contentieux formulé par un militaire doit être précédé par un recours administratif préalable, sous peine d’irrecevabilité, le recours formé à l’encontre d’acte ou de décisions concernant l’exercice du pouvoir disciplinaire échappe à cette règle¹⁷⁰.

Les présentes données représentent l’évolution chiffrée des affaires enregistrées au sein des trois niveaux de juridictions de la justice administrative¹⁷¹.

Graphique 45 – Évolution des recours en matière disciplinaire formés par les militaires, devant les juridictions administratives, de 2014 à 2022



Source : réponse du Conseil d’État à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : ensemble des recours formés par les militaires devant les juridictions administratives en matière de sanction.

¹⁷⁰ Article R4125-1 III. 1° du code de la défense.

¹⁷¹ Tribunaux administratifs, cours administratives d’appel et Conseil d’État.

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** (dénommée indemnité d'état militaire depuis l'entrée en vigueur, en 2023, de cette indemnité¹⁷² instaurée par la nouvelle politique de rémunération des militaires - NPRM) tenant compte des sujétions propres à l'état militaire sans préjudice d'indemnités particulières (fonctions, risques, lieu du service, qualité des services). Elle 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 solde¹⁷³ 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 (NBI¹⁷⁴) ;
- les accessoires de la solde qui désignent les primes et indemnités. Depuis la mise en œuvre intégrale de la NPRM en 2023, elles sont globalement réparties en trois volets relatifs :
 - à la militarité ;
 - aux finalités ;
 - aux capacités.

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).

La solde nette avant impôt sur le revenu (depuis le 1^{er} janvier 2019) résulte de la déduction du total des cotisations du montant de la solde brute.

La solde nette après impôt sur le revenu (depuis le 1^{er} janvier 2019) résulte du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le montant de la solde nette avant impôt sur le revenu. Elle correspond au montant que perçoit effectivement le militaire.

¹⁷² Décret n° 2023-397 du 24 mai 2023 relatif à l'indemnité d'état militaire et modifiant ou abrogeant diverses dispositions indemnitaires relatives aux militaires.

¹⁷³ 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.

¹⁷⁴ La NBI consiste en l'octroi de points d'indice supplémentaires pour les emplois qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière.

1.1.2 Les indicateurs d'évolution des rémunérations

Trois indicateurs principaux permettent de suivre les rémunérations et d'en décrire les facteurs d'évolution comme l'expose le tableau suivant.

Indicateurs	Ce qui signifie...
<p>La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) retrace l'évolution du salaire moyen des seules personnes présentes tout au long de deux années déterminées, généralement consécutives, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail pendant ces deux années.</p> <p>La RMPP mesure pour ces personnes (dites présents-présents) les effets moyens des mesures générales¹⁷⁵ influant sur le traitement indiciaire, des mesures catégorielles¹⁷⁶ et des mesures individuelles¹⁷⁷.</p>	<p>La RMPP permet de mesurer l'évolution moyenne de la rémunération d'individus (les « présents-présents »), en prenant en compte tous les éléments qui impactent la feuille de paie.</p> <p>Il s'agit d'un indicateur mesurant les impacts moyens de la politique salariale et des avancements individuels sur les salaires des agents en place.</p> <p>L'évolution de la RMPP n'est pas affectée par les mouvements d'entrées et sorties (effet de noria).</p>
<p>Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'État au nombre d'agents (effectifs physiques).</p> <p>C'est un indicateur budgétaire qui traduit l'évolution de la dépense publique en prenant en compte toutes les évolutions salariales et les effets de structure des effectifs, dont les modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons.</p>	<p>Le SMPT permet de mesurer l'évolution des salaires d'une population donnée en tenant compte de tous les facteurs (positifs et négatifs) qui influent sur la masse salariale.</p> <p>La lecture du SMPT doit se faire à l'aune des effets de structure : par exemple, on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents mais en raison de départs importants du personnel le mieux payé, remplacé par des plus jeunes en début de carrière.</p>
<p>L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) est un indice de salaire à structure de qualifications (grade, échelle et échelon) annuelle constante qui vise à apprécier les évolutions de traitement (solde) indiciaire brut moyen des agents.</p> <p>Il s'agit d'un indicateur de politique salariale.</p> <p>Cet indice mesure l'impact des mesures générales¹⁷⁵ et des mesures catégorielles¹⁷⁶ qui affectent la grille indiciaire. Il ne prend pas en compte les évolutions des autres éléments de rémunération, notamment les primes.</p>	<p>L'ITB-GI permet de mesurer l'évolution dans le temps des grilles indiciaires des traitements et soldes d'une catégorie de personnel et aussi d'effectuer des comparaisons inter-catégorielles.</p> <p>Il n'est affecté ni par les primes, ni par les avancements ou promotions (effet de carrière).</p>

¹⁷⁵ 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.

¹⁷⁶ Mesures indiciaires et statutaires attribuées à certaines catégories.

¹⁷⁷ Par exemple, mesures d'avancement de grade et d'échelon.

1.2 LES PRINCIPAUX FAITS MARQUANTS

1.2.1 La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM)

En transformant une grande partie du système indemnitaire, la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) apporte une plus grande lisibilité du système de rémunération des militaires tout en consolidant la prise en compte des sujétions et obligations des militaires.
 La NPRM concerne tous les militaires, y compris ceux employés par d'autres ministères, notamment les gendarmes.

La nouvelle politique de rémunération des militaires est construite autour de 3 volets complémentaires et de 8 primes permettant de rémunérer le militaire pour « ce qu'il est », « ce qu'il fait » et « ce qu'il apporte par ses qualifications ».

Tableau 86 - Les volets et primes de la NPRM

Volets	Objectifs	Effets RH	Primes et indemnités	Mise en œuvre
Militarité : « être »	Indemniser les singularités militaires et mettre en adéquation les sujétions du statut avec les réalités de notre société.	Indemniser les obligations et sujétions particulières induites par le statut	Indemnité d'état militaire (IEM) et son complément	2023
		Indemniser le fait de ne pas pouvoir choisir son lieu ni sa durée d'affectation	Indemnité de garnison (IGAR) et ses majorations	2023
		Indemniser l'obligation de devoir quitter sur ordre un lieu d'affectation	Indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM)	2021
Finalités : « faire »	Valoriser les finalités de l'engagement militaire	Valoriser la participation à l'activité opérationnelle en indemnisant l'absence opérationnelle	Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO)	2022
		Valoriser le commandement et les résultats obtenus	Prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM)	2022
Capacités : « apporter »	Disposer des RH conformes aux besoins qualitatifs et quantitatifs pour garantir les capacités opérationnelles	Faire progresser les individus vers le juste niveau d'autonomie et de technicité	Prime de parcours professionnels (3PM)	2023
			Prime de performance (PERF)	2022
		Préserver les compétences rares et difficiles à générer essentielles pour assurer la supériorité opérationnelle	Prime de compétences spécifiques militaires (PCSMIL)	2023

Au titre des mesures « pré-NPRM », la **prime de lien au service**¹⁷⁸ (PLS), relevant du volet « capacités », a été créée en 2019. Elle permet de répondre à un besoin urgent de fidélisation sur un métier particulier.

¹⁷⁸ Instituée par le décret n° 2019-470 du 20 mai 2019, elle remplace les *primes d'engagement* (prime de volontariat en faveur des militaires non officiers servant dans les forces sous-marines (VOSM, décret n° 72-220 du 22 mars 1972), les *primes d'engagement attribuées aux militaires non officiers seroant sous contrat* (ENGA97, décret n° 97-440 du 24 avril 1997)) et les *primes de fidélisation* (prime réversible des compétences à fidéliser en faveur de certains militaires non officiers à solde mensuelle (PRCF, décret n° 2010-79 du 20 janvier 2010), prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie (FIDGEND, décret n° 2019-255 du 27 mars 2019)).

1.2.1.1 Indemnité mise en œuvre en 2021

L'indemnité de mobilité géographique des militaires¹⁷⁹

Instaurée depuis le 1^{er} janvier 2021 par le décret n° 2020-1654 du 22 décembre 2020, l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) compense forfaitairement la sujétion subie par le personnel militaire contraint de quitter sur ordre un lieu d'affectation.

Elle remplace les complément (COMICM¹⁸⁰) et supplément (SUPICM¹⁸¹) forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires dont seuls bénéficiaient les militaires mariés, pacsés ≥ 2 ans et/ou ayant des enfants à charge au sens de la législation fiscale.

Tous les militaires subissant une sujétion de mobilité géographique y sont éligibles, quelle que soit leur situation de famille. Son montant ne dépend pas du grade mais uniquement du nombre de mobilités géographiques intervenues au cours de la carrière et du nombre de personnes composant le foyer fiscal du militaire.

Le fait générateur est indépendant du changement de résidence. Ainsi, l'IMGM sera versée à chaque mobilité géographique engendrée par une mutation pour raison de service, dans un nouvel arrondissement administratif¹⁸², même si le militaire ne déménage pas.

1.2.1.2 Indemnités mises en œuvre en 2022

L'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle

Instaurée depuis le 1^{er} janvier 2022 par le décret n° 2021-1701 du 17 décembre 2021, l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO) vise à mieux compenser les diverses contraintes auxquelles sont soumis les militaires réalisant des activités opérationnelles terrestres, navales et aériennes impliquant une absence du domicile durant l'intégralité du créneau de 23h00 à 5h00 (hors opérations extérieures et renforts temporaires à l'étranger¹⁸³).

Elle concerne le personnel militaire, *hors militaires de la gendarmerie nationale* en service au ministère de l'intérieur ; elle fusionne en une prime unique douze indemnités existantes¹⁸⁴.

Son montant varie en fonction du type d'activité, du grade et de la situation de famille du militaire (foyer fiscal).

¹⁷⁹ Cf. 16^e rapport du HCECM, *La mobilité des militaires*, juillet 2022, pages 75 et 76.

¹⁸⁰ COMICM : droit ouvert au militaire percevant un ou deux taux particuliers de l'indemnité pour charges militaires et recevant une affectation entraînant changement de résidence, prononcée d'office pour les besoins du service. Les taux varient en fonction du grade et de la période écoulée depuis la précédente affectation prononcée d'office pour les besoins du service.

¹⁸¹ SUPICM : à partir de la 6^e mutation pour les officiers et de la 3^e mutation pour les militaires non officiers, prononcée d'office pour les besoins du service avec un changement de résidence, droit ouvert au militaire percevant un ou deux taux particuliers de l'indemnité pour charges militaires et recevant une nouvelle affectation entraînant un changement de résidence, prononcée d'office pour les besoins du service. Les taux varient en fonction du grade et du nombre de mutations prononcées d'office pour les besoins du service ayant entraîné changement de résidence.

¹⁸² Constituent un seul et même arrondissement :

- Paris, les départements des Hauts-de-Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94) ;
- dans les collectivités d'outre-mer n'ayant pas le statut de département et à l'étranger, l'ensemble du territoire de la collectivité ou de l'État dans lequel le militaire est affecté.

¹⁸³ Les OPEX et renforts temporaires à l'étranger demeurent indemnisés par l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) et le supplément de l'ISSE (SUPISSE).

¹⁸⁴ L'ISAO remplace : l'indemnité pour services en campagne (ISC), la prime pour services en campagne pour les appelés (PCAMP), l'indemnité de sujétions d'absence du port-base (ISAPB), le complément forfaitaire journalier pour le personnel embarqué sur un sous-marin à propulsion nucléaire effectuant une patrouille (COFSMA), la majoration pour navigation à l'extérieur et pertes aux changes (MAJ-PCH), l'indemnité spéciale de patrouille maritime (SPEPAT), l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle (AOPER), le complément spécial pour charges militaires de sécurité (CSCHMI) (sauf pour les gendarmes du ministère de l'intérieur), l'indemnité d'absence cumulée (IAC) et le régime local de rémunération des militaires en renfort temporaire dans les départements et collectivités outre-mer (y compris les indemnités d'installation outre-mer ou d'éloignement).

La prime de commandement et de responsabilité militaire

Instaurée depuis le 1^{er} janvier 2022 par le décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021, la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) a pour objet de mieux valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives.

Elle est mise en œuvre au sein du ministère des armées et dans certains organismes employant des militaires du ministère des armées, tels la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, les formations militaires de la sécurité civile et le service militaire adapté.

Cette prime annuelle est attribuée aux militaires affectés dans un poste désigné par arrêté ministériel. Son montant dépend du niveau de commandement ou de responsabilité exercé et peut varier en fonction des résultats obtenus¹⁸⁵.

La PCRM se substitue à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour » et à la bonification réversible de la prime de qualification au profit des praticiens des armées exerçant une responsabilité dans l'organisation des soins (RESPSSA).

La prime de performance

Instaurée depuis le 1^{er} janvier 2022 par le décret n° 2021-1703 du 17 décembre 2021, la prime de performance (PERF) rémunère l'expertise et les compétences techniques détenues par les corps d'officiers exerçant statutairement des fonctions de conception, de direction, de contrôle et d'expertise techniques¹⁸⁶.

Elle fusionne en une prime unique sept primes¹⁸⁷.

Le montant de la prime varie en fonction du niveau d'expertise ou de responsabilité exercé.

Elle comporte une part fonctionnelle pour les membres du contrôle général des armées et les ingénieurs de l'armement ainsi qu'une part variable, dont le montant est fixé après évaluation, pour l'ensemble des corps éligibles.

Les officiers percevant la PERF ne peuvent pas prétendre à la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) et à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour ».

1.2.1.3 Indemnités mises en œuvre en 2023

L'indemnité de garnison et ses majorations

Instaurée par le décret n° 2023-398 du 24 mai 2023 à compter du 1^{er} octobre 2023, l'indemnité de garnison (IGAR) est destinée à indemniser les contraintes de logement. L'IGAR remplace le taux « non logé gratuitement » de l'indemnité pour charges militaires (ICM) et la majoration de l'ICM (MICM).

Elle est versée à tous les militaires « non logés gratuitement », qu'ils soient locataires ou propriétaires de leur résidence principale, quelle que soit leur situation familiale.

Le montant de l'IGAR dépend du grade et de la situation de famille, ainsi que de la commune d'affectation (zonage ABC)¹⁸⁸ et du type de logement (privé, défense)¹⁸⁹.

¹⁸⁵ Le montant est entièrement variable pour les emplois de responsabilité (déterminé après évaluation) alors qu'il est prédéfini pour les emplois de commandement.

¹⁸⁶ Sont éligibles à la prime : les membres du corps militaire du contrôle général des armées (CGA), les ingénieurs de l'armement (IA), les ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA), les ingénieurs militaires d'infrastructure (IMI), les ingénieurs militaires des essences (IME), les officiers logisticiens des essences (OLE), les commissaires des armées (CRE), les administrateurs des affaires maritimes (AAM) et les professeurs de l'enseignement maritime (PEM).

¹⁸⁷ PERF se substitue à la prime de service et de rendement des IA, l'allocation spéciale de développement des IA, la prime de service des IETA et des IMI, l'indemnité d'activité et de service du CGA, la prime de responsabilité et de technicité pétrolière des IME et OLE, la prime de qualification du CGA, la NBI « Durafour ».

¹⁸⁸ Défini à l'article D304-1 du code de la construction et de l'habitation, le zonage conventionnellement appelé ABC effectue un classement des communes du territoire national en zones géographiques en fonction du déséquilibre entre l'offre et de la demande de logements. Par ordre décroissant de tension, les zones géographiques sont Abis, A, B1, B2 et C.

¹⁸⁹ Arrêté du 24 mai 2023 pris pour l'application du décret n° 2023-398 du 24 mai 2023 relatif à l'indemnité de garnison des militaires ; arrêté du 1^{er} octobre 1997, modifié, pris pour l'application des dispositions du décret

Les majorations territoriales compensent les contraintes spécifiques supplémentaires inhérentes aux conditions de vie dans certains territoires :

- **la majoration territoriale pour communes isolées** (MTCI) remplace les taux spéciaux de l'ICM (dits prime de camp). Le droit est ouvert aux militaires affectés dans une commune listée par arrêté¹⁹⁰, quelle que soit leur situation familiale, qu'ils soient locataires ou propriétaires de leur résidence principale ;
- **la majoration territoriale région parisienne** (MTRP) compense, pour les locataires de leur résidence principale, la tension immobilière dans les communes classées en zone Abis et A de la région Île-de-France. Elle est versée pendant une durée maximale de 6 ans, avec un taux dégressif à partir de la 4^e année.

L'IGAR est soumise à l'impôt sur le revenu, comme l'était la MICM.

L'indemnité d'état militaire et son complément

Instaurée depuis 1^{er} octobre 2023 par le décret n° 2023-397 du 24 mai 2023, l'indemnité d'état militaire (IEM) rémunère les devoirs, les sujétions et les frais inhérents au statut militaire, tels que l'esprit de sacrifice, la discipline, la disponibilité, la loyauté ou encore la neutralité. Cette indemnité est versée à tous les militaires.

Comme l'IGAR, l'IEM est issue de la transformation de l'ICM. Elle en remplace la part universelle (taux « logé gratuitement ») et en reprend les modalités de calcul et les montants.

L'IEM dépend du grade et de la composition du foyer fiscal ; elle est indexée sur l'évolution de la valeur du point d'indice. Elle n'est pas imposable.

L'indemnité complémentaire d'état militaire (COMIEM) remplace l'indemnité pour temps d'activités et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC). Comme cette dernière, elle constitue une compensation des droits à permissions complémentaires planifiées qui n'auraient pu être utilisés pour des nécessités de service et est soumise à l'impôt.

Pour assurer la transition du dispositif ICM/MICM vers le nouveau dispositif IEM/IGAR, une indemnité compensatrice transitoire (ICT) est mise en place. Elle garantit au militaire le maintien d'un niveau d'indemnités au moins égal à celui perçu avec l'ICM et la MICM. Cette indemnité est versée pendant 9 ans ou jusqu'à leur première mobilité géographique. Son montant est fixe pendant 6 ans, puis est réduit d'un quart tous les ans.

La prime de parcours professionnels

Instaurée depuis 1^{er} octobre 2023 par le décret n° 2023-395 du 24 mai 2023, la prime de parcours professionnels (3PM) dynamise les parcours professionnels des militaires en rémunérant les diplômes détenus et en supprimant les critères d'ancienneté de service (hormis pour les sous-officiers de gendarmerie¹⁹¹) afin d'inciter à la progression tout au long de la carrière.

n° 97-900 du 1^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger (taux de l'IGAR des militaires affectés à l'étranger).

Le montant de l'IGAR sera réduit pour un logement attribué par le ministère des armées (70 % de l'IGAR) ; elle ne sera pas servie aux militaires logés gratuitement par l'administration (logement par nécessité absolue de service).

¹⁹⁰ Arrêté du 24 mai 2023 fixant la liste des communes ouvrant droit à la majoration territoriale pour communes isolées de l'indemnité de garnison des militaires et arrêté du 28 juillet 2023 fixant la liste des communes ouvrant droit à la majoration territoriale pour communes isolées de l'indemnité de garnison des militaires de la gendarmerie.

¹⁹¹ Pour les sous-officiers de gendarmerie, l'ouverture de la balise 1 reste attachée à la condition d'ancienneté de service de 2 ans (arrêté du 2 août 2023 pris pour l'application du décret n° 2023-395 du 24 mai 2023 relatif à la prime de parcours professionnels aux militaires de la gendarmerie).

Exprimée en pourcentage de la solde de base, la 3PM remplace les primes de qualification des officiers et des sous-officiers¹⁹². Elle est composée de :

- deux niveaux indemnitaires, non cumulables, pour les officiers¹⁹³ ;
- quatre balises indemnitaires cumulables pour les sous-officiers¹⁹⁴.

La prime de compétences spécifiques militaires

Instaurée au 1^{er} octobre 2023 par le décret n°2023-396 du 24 mai 2023, la prime de compétences spécifiques militaires (PCSMIL) valorise les compétences indispensables à l'acquisition et à la conservation de la supériorité opérationnelle des forces armées.

Elle remplace 16 dispositifs indemnitaires¹⁹⁵. et valorise 14 compétences spécifiques¹⁹⁶ selon un barème forfaitaire.

Les différentes composantes de la PCSMIL sont cumulables entre elles dans la limite de 2 000 € brut par mois.

Les conditions requises pour percevoir la PCSMIL :

- détenir un diplôme, certificat ou qualification attestant un savoir-faire opérationnel ;
- mettre en œuvre effectivement sa compétence dans une unité, un organisme ou un emploi éligible ;
- être apte à la mise en œuvre de la compétence spécifique.

¹⁹² Prime de qualification attribuée aux officiers titulaires de certains diplômes militaires (QAL54) ; prime de qualification attribuée aux officiers issus de certaines écoles (QAL68) ; prime de qualification attribuée aux officiers titulaires de brevets militaires supérieurs (QAL64) ; prime de service des sous-officiers (SERV) ; prime de service majorée des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (SERV) ; prime de qualification des sous-officiers (QAL76) ; prime de haute technicité - PHT (QAL54) ; prime de technicité des agents militaires pétroliers - PTAMP (QAL54) ; prime de qualification attribué aux titulaires de titres de guerre (QAL54).

¹⁹³ Niveau 1 : 16 % de la solde de base brute plafonnée au dernier échelon du grade de capitaine, pour les officiers du grade de lieutenant à commandant inclus diplômés d'une école d'officiers et pour les officiers détenteurs d'un titre de l'enseignement militaire supérieur du 1^{er} degré (EMS1) ; niveau 3 : 28 % de la solde de base brute plafonnée au 3^e chevron du hors échelle A (HEA), pour les officiers détenant un brevet de l'enseignement supérieur du 2^e degré (EMS2).

¹⁹⁴ Balise 1 : 5 % de la solde de base brute, dès l'obtention du brevet élémentaire ; balise 2 : 6 % de la solde de base brute plafonnée à l'indice brut 518, dès l'obtention du brevet supérieur (pas de balise 2 pour les sous-officiers de gendarmerie en raison de l'absence de délivrance d'un brevet supérieur, en conséquence la balise 3 est valorisée à 12 % de la solde de base brute) ; balise 3 contingentée : 6 % de la solde de base brute plafonnée à l'indice brut 558, dès l'obtention du diplôme de qualification supérieure ; balise 4 contingentée : 200 €/mois, dès l'obtention du diplôme de qualification de haut niveau.

Une majoration forfaitaire de 100 €/mois s'ajoute aux trois premières balises pour les majors, agents techniques en chef et adjudants-chefs du service de l'énergie opérationnelle titulaires d'un brevet de technicien essences ou de logistique des essences. Cette majoration ne se cumule pas avec la balise 4.

¹⁹⁵ Majoration d'embarquement (EMBQ) ; indemnité de sujétion aéronavale (SUJAER) ; indemnité spécifique de sujétions du groupe aérien embarqué (SUJGAE) ; majorations pour services en sous-marins (SMA) ; indemnité pour services aériens du personnel navigant (ISAPN) ; indemnité de risque professionnel des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs des études et techniques d'armement (RISQPRO) ; indemnité journalière de service aéronautique (IJSAE), indemnité spéciale de risque aéronautique (IBOU) ; indemnité spéciale des plongeurs d'armes de la marine, des nageurs de combat de l'armée de terre et des plongeurs d'intervention de la gendarmerie (PLONGE) ; indemnité pour travaux en scaphandre et dans l'air comprimé (SCAPH) ; indemnité mensuelle de dépiégeage (NEDEX) ; prime de technicité de haute montagne (MONTAGNE) ; indemnité pour services aériens des militaires parachutistes (ISATAP) ; indemnité pour compétences nucléaires spécifiques (ATOM) ; indemnité spéciale de sécurité aérienne (ISSA) ; indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs (MAERO.)

¹⁹⁶ Elle crée deux nouvelles compétences : combattant terrestre et électronicien de sécurité aérienne.

1.2.2 Le protocole pour la modernisation des ressources humaines de la gendarmerie nationale, du 9 mars 2022¹⁹⁷

Outre les primes et indemnités spécifiques à la NPRM, les principales mesures mises en œuvre concernent :

- la revalorisation de l'indemnité spéciale des gendarmes adjoints volontaires de 15 euros bruts à compter du 1^{er} juillet 2023 et à nouveau de 15 euros bruts le 1^{er} juillet 2024 par l'arrêté du 22 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2016 ;
- la revalorisation du taux de l'indemnité journalière d'absence temporaire les 1^{er} janvier 2023, 1^{er} janvier 2025 et 1^{er} janvier 2027 par l'arrêté du 28 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 29 juin 2015 ;
- la reconnaissance et la valorisation de l'exercice des attributions d'officier de police judiciaire des militaires de la gendarmerie nationale par l'attribution, à compter du 1^{er} janvier 2023, d'une prime forfaitaire¹⁹⁸ (décret n° 2023-356 du 11 mai 2023). L'arrêté du 11 mai 2023 fixe son montant mensuel à 125 € ;
- la rénovation des parcours de carrière et la revalorisation de la grille indiciaire des sous-officiers de gendarmerie par les décrets n° 2023-675 et 2023-678 du 28 juillet 2023 ;
- la création d'une indemnité d'absence missionnelle pour les militaires de la gendarmerie nationale engagés dans certaines missions de renfort temporaire par le décret n° 2023-910 du 29 septembre 2023 (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023) ; son montant est fixé par l'arrêté du 29 septembre 2023.

1.2.3 La transposition des accords du « Ségur de la santé » du 13 juillet 2020

Les mesures issues des accords du « Ségur de la santé » ont été en partie transposées au personnel non médical du SSA.

Le *complément de traitement indiciaire* (CTI) de 49 points d'indice majoré, créé par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 au profit des agents de la fonction publique hospitalière, a été étendu aux militaires¹⁹⁹ exerçant leurs fonctions au sein des hôpitaux des armées ou de l'Institution nationale des invalides (INI) par le décret n° 2021-166 du 16 février 2021.

En 2022, la mesure a également été transposée aux personnels du SSA exerçant une profession paramédicale de santé réglementée ou faisant usage du titre de psychologue¹⁹⁹ et exerçant au sein de centres médicaux du SSA ou de leurs équipes mobiles, par la création d'une *majoration de traitement* (décret n° 2022-785 du 5 mai 2022). Le décret n° 2023-533 du 28 juin 2023 modifiant le décret n° 2022-785 du 5 mai 2022 étend ce dispositif à tous les personnels exerçant ces emplois au sein du SSA.

Depuis le 1^{er} juillet 2023, la majoration est de 20 points d'indice majoré²⁰⁰.

La transposition à certains officiers MITHA (directeur des soins de classe exceptionnelle et cadre de santé hors classe), s'est traduite les 1^{er} janvier 2022 et 2023 par une revalorisation indiciaire, avec la création de 2 nouveaux grades sommitaux (décrets n° 2021-1810 du 24 décembre 2021 et n° 2022-1744 du 28 décembre 2022).

Les compléments et majorations de traitement indiciaire ouvrent droit à un supplément de pension, qui s'ajoute à la pension liquidée, en application du code des pensions civiles et militaires de retraite (loi n° 2020-1576

¹⁹⁷ Protocole adossé à la loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur (LOPMI).

¹⁹⁸ En remplacement de la majoration de la prime spéciale institué par le décret n° 54-538, modifié, du 26 mai 1954, dont le montant mensuel était de 108 € (arrêté du 25 mai 2021 modifiant l'arrêté du 27 septembre 2016 fixant le taux de la prime spéciale allouée à certains militaires de la gendarmerie).

¹⁹⁹ Hormis les médecins des armées, chirurgiens-dentistes des armées, pharmaciens des armées, internes des hôpitaux des armées et les élèves du service de santé des armées.

²⁰⁰ Arrêté du 28 juin 2023 pris en application de l'article 5 du décret n° 2022-785 du 5 mai 2022 relatif au versement d'une majoration de traitement en faveur de certains agents publics civils et militaires du ministère des armées.

du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 - article 48 ; loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 - article 178).

1.2.4 Les mesures de revalorisation des rémunérations

Les évolutions législatives et réglementaires en matière de rémunération survenues depuis le 16^e rapport (RACM 2021) sont listées en annexe 4.

La mise en œuvre des mesures du protocole PPCR²⁰¹ s'est achevée le 1er janvier 2022 avec la modification du cadencement des échelons du grade de commandant : allongement de la durée dans échelons, création d'un 5e échelon²⁰² et revalorisation des échelons exceptionnels.

Les principales mesures de revalorisation des rémunérations relevées en 2022 par le Haut Comité concernent :

- le relèvement, le 1^{er} janvier 2022, du minimum de traitement dans la fonction publique, par le décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 (passage de l'indice majoré 340 à l'indice majoré 343) ;
- la modification, le 1^{er} janvier 2022, de l'échelonnement indiciaire applicable aux militaires du rang, aux militaires du rang de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et aux aspirants, par le décret n° 2021-1761 du 22 décembre 2021 ;
- le relèvement, le 1^{er} mai 2022, du minimum de traitement dans la fonction publique, par le décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 (passage de l'indice majoré 343 à l'indice majoré 352) ;
- à compter du 1^{er} juillet 2022, la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 3,5 %, par le décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation ;
- par dérogation aux règles, la réévaluation des montants de la solde des volontaires et de la solde spéciale le 1^{er} juillet 2022 à titre exceptionnel, par le décret n° 2022-1444 du 18 novembre 2022. Les arrêtés du 18 novembre 2022 fixent les montants de la solde des volontaires des armées et de la solde spéciale à compter du 1^{er} juillet 2022.

1.3 ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SUR L'ANNÉE 2022

L'observatoire économique de la défense (OED)²⁰³ établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État²⁰⁴ (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération du personnel, civil et militaire, du ministère des armées et des militaires de la gendarmerie nationale. Ce fichier a alimenté jusqu'en 2021 le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de l'Insee et de la DGAFP et contribue, sous forme de statistiques agrégées, à 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.

Avertissement méthodologique

Les données de la présente édition en provenance du RAE ne sont pas comparables avec celles publiées dans toutes les éditions précédentes.

²⁰¹ Les décrets portant sur la mise en œuvre du transferts primes/ points, sur les mesures statutaires et sur les revalorisations indiciaires ont été publiés en 2017.

²⁰² Décrets n° 2017-1360 du 19 septembre 2017 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers et n° 2017-1025 du 10 mai 2017 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie.

²⁰³ Au sein de la Direction des affaires financières, l'Observatoire Économique de la Défense (OED) est le Service Statistique Ministériel (SSM) dans le secteur de la défense et de l'armement (cf. arrêté du 7 décembre 2021 modifiant la liste des services statistiques ministériels). À ce titre, il est le garant des normes, méthodes et procédures en matière de statistiques et de publications d'indicateurs économiques.

²⁰⁴ Les données sont winsorisées à 0,1 %, c'est-à-dire que les valeurs inférieures au 1^{er} millile sont remplacées par celle du 1^{er} millile et, de la même façon, les valeurs supérieures au 999^e millile sont remplacées par celle de ce millile. (Les milliles sont les valeurs qui partagent une distribution en mille parties égales).

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le logiciel Source Solde est intégralement déployé dans l'ensemble des armées et services.

La production du RAE des militaires (hors gendarmerie nationale) a été complètement revue en 2023 et s'appuie désormais sur des données mensuelles en provenance de Source Solde, ce qui en améliore la qualité. Les données 2021 et 2022 sont produites selon cette nouvelle chaîne de production.

La nature des données en provenance de Source Solde et leurs modalités de traitement induisent donc **une rupture de série en 2021**. À des fins de comparabilité de méthode entre les années 2021 et 2022, les données du RAE 2021 ont été révisées.

Par ailleurs, le champ d'étude retenu par le HCECM évolue et se limite désormais au personnel militaire de l'armée de terre, de la marine nationale, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie nationale, hors volontaires et élèves, **affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année**.

Enfin, à partir de cette édition, la **NBI est prise en compte** dans l'ensemble des calculs de la rémunération.

1.3.1 Présentation globale des principaux indicateurs d'évolution des rémunérations

Les effets sur la rémunération des militaires des évolutions des années 2021 et 2022 sont décrits dans le tableau suivant :

Tableau 87 - Évolution des principaux indicateurs de rémunération, entre 2021 et 2022

		Évolutions 2021-2022	
		€ courants	€ constants
RMPP ⁽¹⁾ brute	Officiers	4,9 %	-0,3 %
	Sous-officiers	4,8 %	-0,4 %
	Militaires du rang	4,8 %	-0,4 %
SMPT brut	Officiers	3,9 %	-1,2 %
	Sous-officiers	2,4 %	-2,6 %
	Militaires du rang	5,1 %	-0,1 %
ITB-GI-M ⁽²⁾ (dans les trois armées)	Officiers	1,87 %	
	Sous-officiers	2,11 %	
	Militaires du rang	5,04 %	
ITB-GI-Gend ⁽²⁾	Officiers	1,77 %	
	Sous-officiers	1,98 %	
Valeur du point d'indice de la fonction publique	En moyenne annuelle ²⁰⁵	1,75 %	
	En glissement annuel ²⁰⁶	3,50 %	
Indice des prix à la consommation (y.c. tabac)	En moyenne annuelle ²⁰⁵	5,2 %	
	En glissement annuel ²⁰⁶	5,9 %	

(1) La catégorisation du personnel militaire en cas de changement de catégorie se fait sur la base du grade de la première année.

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

RMPP et SMPT. Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé, et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.

²⁰⁵ 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 2022 et 2021).

²⁰⁶ 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 2022 par rapport à décembre 2021).

Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

ITB-GI-M. Source : observatoire économique de la défense, questionnaire HCECM. Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés).

ITB-GI-Gend. Source : observatoire économique de la défense, questionnaire HCECM. Champ : personnel militaire de la gendarmerie (hors élèves et volontaires).

Indice des prix à la consommation. Sources : Insee, Informations Rapides n° 8 et 9 du 13 janvier 2023.

1.3.2 La rémunération moyenne des personnes en place

En 2022, l'évolution en euros constants de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP brute) des militaires des trois armées et de la gendarmerie est de - 0,4 % (- 0,4 % pour les militaires des armées et - 0,4 % pour ceux de la gendarmerie), avec une contribution de - 0,8 point de la composante indiciaire et de + 0,4 point de la composante complément et primes²⁰⁷.

Cette baisse, conséquence du fort taux d'inflation en 2022 (5,2 %), est essentiellement portée par l'indiciaire et concerne toutes les catégories, dans les armées comme dans la gendarmerie nationale. On observe globalement une contribution positive des primes et indemnités, en euros constants, pour toutes les catégories.

Tableau 88 – Évolution de la rémunération moyenne des personnes en place, en euros constants 2022⁽¹⁾, dans les trois armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, entre 2021 et 2022

	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	dont contribution... (en points de %)	
		RMPP indiciaire	RMPP complément et primes ⁽²⁾
Ensemble	- 0,4 %	- 0,8	0,4
Officiers	- 0,3 %	- 0,4	0,1
Sous-officiers	- 0,4 %	- 0,9	0,5
Militaires du rang	- 0,4 %	- 0,7	0,4

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(1) Taux d'inflation en 2022 : 5,2 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).

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

1.3.3 Le salaire moyen par tête

En 2022, le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des trois armées et de la gendarmerie baisse de 1,9 %, en euros constants. Au niveau catégoriel, l'évolution du SMPT est négative pour toutes les catégories (- 1,2 % pour les officiers, - 2,6 % pour les sous-officiers et - 0,1 % pour les militaires du rang).

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 89 – Évolution du salaire moyen par tête dans les trois armées et la gendarmerie nationale, en euros constants 2022^(*), par catégorie, entre 2021 et 2022

	Évolution du SMPT brut
Ensemble	- 1,9 %
Officiers	- 1,2 %
Sous-officiers	- 2,6 %
Militaires du rang	- 0,1 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(*) Taux d'inflation (y.c. tabac) en 2022 : 5,2 % (source : Insee).

²⁰⁷ Sous « complément et primes » sont regroupés l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, la NBI et les primes et indemnités.

1.3.4 L'indice de traitement brut - grille indiciaire des militaires

L'indice de traitement brut des militaires, calculé à structure de qualification annuelle constante (hors avancements et promotions), progresse en moyenne sur l'année 2022 de + 3,32 % dans les armées et de + 1,97 % dans la gendarmerie nationale.

Ces hausses sont portées pour toutes les catégories, par les relèvements du minimum de traitement dans la fonction publique les 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2022²⁰⁸ et la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de + 3,5 % le 1^{er} juillet 2022.

Par ailleurs, la création d'un 5^e échelon pour les commandants²⁰⁹, avec une revalorisation des échelons exceptionnels ainsi que les revalorisations des grilles indiciaires des militaires du rang et aspirants, en janvier 2022, sont sources d'une évolution des ITB-GI pour les officiers et militaires du rang.

Tableau 90 – Évolution en moyenne annuelle²¹⁰ de l'indice de traitement brut – grille indiciaire des militaires, dans les trois armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, en 2021 et 2022

	Évolution de l'ITB-GI	
	2021	2022
Militaires des armées	0,19 %	3,32 %
Officiers	0,00 %	1,87 %
Sous-officiers	0,01 %	2,11 %
Militaires du rang	0,43 %	5,04 %
Militaires de la gendarmerie nationale	0,02 %	1,97 %
Officiers	0,00 %	1,77 %
Sous-officiers	0,02 %	1,98 %

Source : observatoire économique de la défense, questionnaire HCECM.

Champs : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) ; personnel militaire de la gendarmerie (hors élèves et volontaires).

1.4 LA SOLDE DES MILITAIRES EN 2022

1.4.1 Les éléments de la solde annuelle²¹¹

En 2022, la solde brute moyenne progresse de 2,9 %, en euros courants et recule de 2,2 % en euros constants. En moyenne, pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale, elle s'élève à 3 343 € par mois (3 250 € en 2021).

Déduction faite des cotisations, la solde nette moyenne des militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, régresse de 2,2 % en euros constants (+ 2,9 % en euros courants) entre 2021 et 2022, avec une baisse, en euros constants, qui touche toutes les catégories (- 2,1 % pour les officiers, - 2,6 % pour les sous-officiers et - 1,1 % pour les militaires du rang).

²⁰⁸ Décrets n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 et n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

²⁰⁹ Mise en œuvre des mesures du protocole PPCR.

²¹⁰ L'évolution en moyenne annuelle (ou en masse) compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

²¹¹ 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.

Son montant mensuel moyen, en euros courants, est de 2 736 €²¹² (2 658 € en 2021). Après le prélèvement à la source, il est de 2 655 €²¹³ (2 583 € en 2021).

Tableau 91 - Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne²¹⁴ dans les trois armées et la gendarmerie nationale, en 2022

	Solde annuelle moyenne (euros courants)		Évolutions 2021-2022	
	2021	2022	€ courants	€ constants ⁽¹⁾
Solde brute dont :	39 004	40 117	2,9 %	- 2,2 %
<i>Solde indiciaire</i>	23 844	24 355	2,1 %	- 2,9 %
<i>Complément de solde⁽²⁾</i>	714	650	- 9,0 %	- 13,5 %
<i>Primes et indemnités</i>	14 446	15 112	4,6 %	- 0,6 %
Cotisations	7 103	7 279	2,5 %	- 2,6 %
Prélèvement à la source (PAS)	907	976	7,6 %	2,3 %
Solde nette avant PAS	31 901	32 838	2,9%	- 2,2 %
Solde nette après PAS	30 994	31 862	2,8 %	- 2,3 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(1) Taux d'inflation en 2022 : 5,2 % (source : Insee, évolution de l'indice des prix à la consommation).

(2) Indemnité de résidence, supplément familial de solde et 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 nationale, l'importance de la part des primes et indemnités dans la solde brute ; en moyenne elle représente 38 % de son montant (39 % en 2021). Elle oscille entre 43 % pour les officiers subalternes et 31 % pour les militaires du rang.

Si la part du complément de solde est en moyenne de 2 % de la solde brute, elle atteint 5 % pour les officiers généraux avec une contribution de 59 % de la NBI.

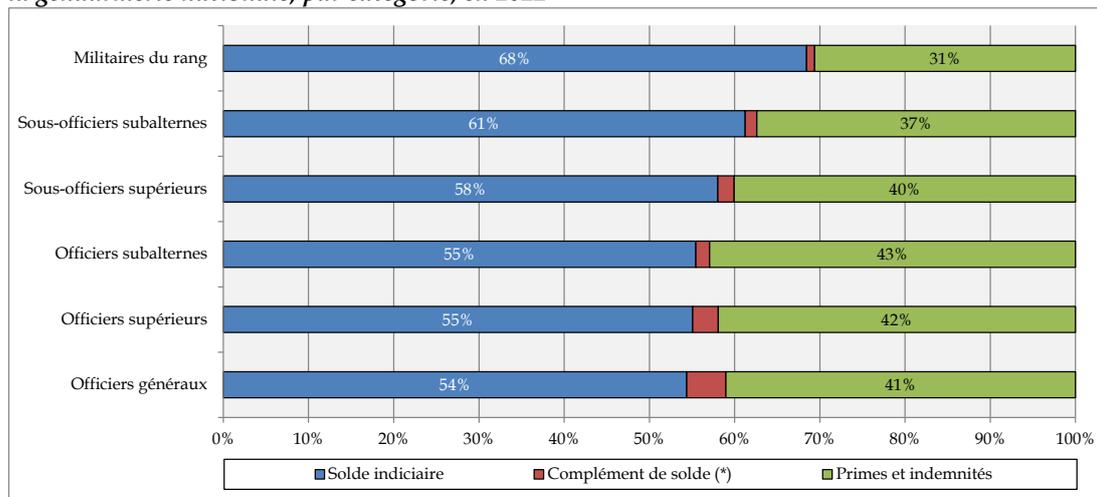
Dans d'autres termes, la solde indiciaire représente en moyenne 61 % de la solde brute. Elle équivaut à 54 % pour les officiers généraux et à 68 % pour les militaires du rang.

²¹² Montant de la solde nette mensuelle moyenne des militaires des trois armées et de la gendarmerie, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 690 € pour les officiers, 2 686 € pour les sous-officiers et 2 036 € pour les militaires du rang.

²¹³ Montant de la solde nette mensuelle moyenne des militaires des trois armées et de la gendarmerie, après le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : 4 420 € pour les officiers, 2 613 € pour les sous-officiers et 2 015 € pour les militaires du rang.

²¹⁴ 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.

Graphique 46 – Part des composantes de la solde brute annuelle moyenne, dans les trois armées et la gendarmerie nationale, par catégorie, en 2022



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(*) Indemnité de résidence, supplément familial de solde et NBI.

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 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9^e décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

La médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

Les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1^{er} quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2^e quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3^e quartile (Q3) est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

Le rapport inter-déciles (D9/D1) met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution.

Source : Insee, <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definitions>

La moitié des militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale a perçu, en 2022, une solde mensuelle nette de prélèvements (avant le PAS) inférieure à 2 488 €²¹⁵.

Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,50 pour l'ensemble de ces militaires, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 49 082 €/an) ont perçu en 2022 une solde nette au moins 2,50 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 19 662 €/an)²¹⁶.

²¹⁵ Solde médiane. Son montant était de 2 418 € en 2021 (Source : RAE 2021 révisé).

²¹⁶ En 2021, les 10 % de militaires des armées et de la gendarmerie les mieux payés (au minimum 47 841 €/an) ont perçu une solde nette au moins 2,52 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 19 008 €/an) (Source : RAE 2021 révisé).

Dans le détail, ce rapport est de 2,67 dans les trois armées (2,21 pour les officiers, 2,14 pour les sous-officiers et 1,79 pour les militaires du rang) et de 1,82 dans la gendarmerie nationale (1,85 pour les officiers et 1,66 pour les sous-officiers)²¹⁷.

Les écarts de solde nette annuelle entre le haut et le bas des distributions (rapport D9/D1) sont globalement stables par rapport à 2021 (- 0,02 point), avec une légère contraction pour les officiers (- 0,05 point) et une faible hausse pour les militaires du rang (+ 0,05 point).

Tableau 92 - Distribution des soldes nettes(*) annuelles, dans les trois armées et la gendarmerie nationale, selon la catégorie, en 2022

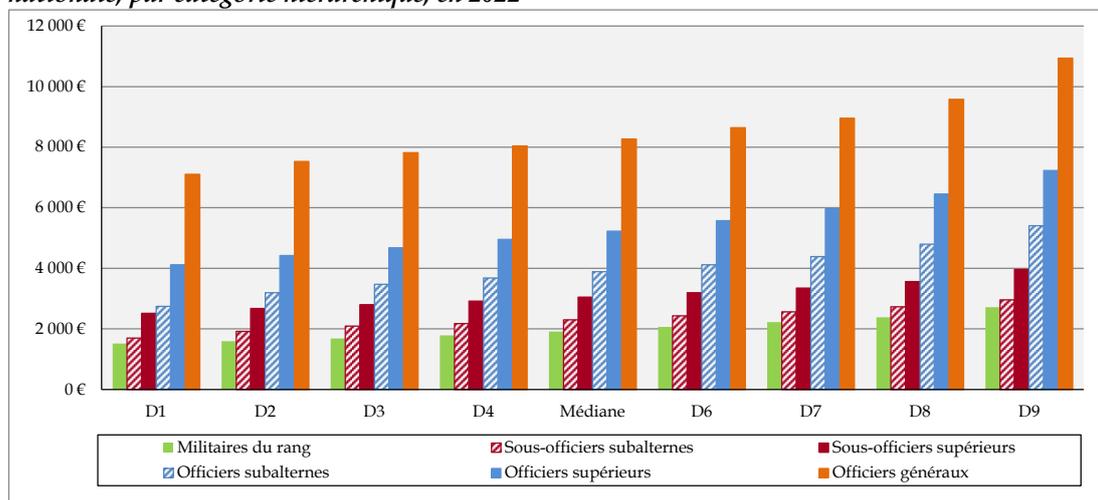
	Ensemble	Officiers (y.c. off. généraux)	Sous-officiers	Militaires du rang
1 ^{er} décile (D1)	19 662 €	37 234 €	22 114 €	18 206 €
1 ^{er} quartile	24 004 €	44 591 €	26 127 €	19 615 €
Médiane	29 859 €	53 423 €	31 233 €	22 984 €
3 ^e quartile	37 361 €	65 160 €	36 451 €	27 532 €
9 ^e décile (D9)	49 082 €	79 334 €	42 599 €	32 636 €
D9/D1	2,50	2,13	1,93	1,79
D9/D1 2021 (révisé)	2,52	2,18	1,94	1,74

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
 Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(*) Avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
 Lecture : en 2022, 25 % des sous-officiers ont perçu une solde nette annuelle inférieure à 26 127 € (1^{er} quartile), 50 % une solde nette annuelle inférieure à 31 233 € (médiane), 25 % une solde nette annuelle supérieure à 36 451 € (3^e quartile).

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

Graphique 47 - Distribution des soldes nettes(*) mensuelles dans les trois armées et la gendarmerie nationale, par catégorie hiérarchique, en 2022



Source : observatoire économique de la défense (RAE 2022). Données winsorisées à 0,1 %.
 Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(*) Avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
 Lecture : en 2022, les 20 % (D2) de sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 916 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 731 €. 50 % (médiane) des sous-officiers subalternes ont gagné moins de 2 299 € par mois (2 125 € dans les trois armées et 2 433 € dans la gendarmerie).

²¹⁷ En 2021 ce rapport est de 2,70 dans les trois armées (2,29 pour les officiers, 2,13 pour les sous-officiers et 1,74 pour les militaires du rang) et de 1,81 dans la gendarmerie (1,81 pour les officiers et 1,65 pour les sous-officiers) (Source : RAE 2021 révisé).

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 (avant PAS) des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures à celles des militaires féminins et que l'écart est différencié selon la catégorie hiérarchique.

Cet écart 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 39 points et 17 points par rapport à celui des hommes en raison, notamment, de leur ancienneté moyenne de services inférieure à celle des hommes (6 ans pour les officiers et 4,8 ans pour les sous-officiers supérieurs). Par ailleurs, 60 % des officiers féminins sont des officiers subalternes contre 56 % 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 sein du service de santé des armées, seuls 9,9 % des effectifs déployés en mission extérieure²¹⁸ en 2022 sont des femmes alors qu'elles représentent 16,6 % des effectifs. Elles sont donc 1,7 fois moins représentées en mission extérieure qu'au sein des armées et du SSA.

Entre 2021 et 2022, l'écart de solde nette moyenne (avant PAS) entre les hommes et les femmes se réduit de 0,3 point, mais en moyenne, la solde des hommes demeure supérieure de 10,4 % à celle des femmes ; cet écart étant de 17,2 % chez les officiers (- 1,2 point/2021).

Tableau 93 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements⁽¹⁾, selon le sexe, en 2022

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	33 519 €	58 289 €	32 895 €	24 845 €
Femmes	30 362 €	49 738 €	29 714 €	22 239 €
Différentiel hommes / femmes ⁽²⁾	10,4 ⁰ %	17,2%	10,7%	11,7%
Différentiel 2021 (révisé)	10,7 %	18,4 %	11,1 %	11,1 %

Source : observatoire économique de la défense (RAE 2021 révisé et 2022). Données winsorisées à 0,1 %.

Champ : ensemble du personnel militaire (hors DGA, CGA, volontaires et élèves) affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année.

(1) Avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

(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 2022, supérieure de 10,7 % à celle des sous-officiers féminins, elle était de 11,1 % en 2021.

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 »²¹⁹ 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.

²¹⁸ Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2022.

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 de souveraineté, embarqués (cf. tableau 23).

²¹⁹ Les officiers généraux ne remplissent pas les conditions d'accès à cette indemnité. Depuis le 1^{er} août 2017, l'indice sommital du grade de colonel est HE B bis, avec la création de l'échelon spécial. De ce fait, le droit à la GIPA n'est plus ouvert aux colonels et grades équivalents.

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° 2022-1101 du 1^{er} août 2022, modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, proroge jusqu'en 2022 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2022, la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021²²⁰.

21 861 militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale, soit 7,6 % de la population, ont bénéficié de la GIPA en 2022 (174 en 2021²²¹ soit 0,06 %), pour un montant moyen de 262 €. Ils étaient plus de 7 000 en 2016 et plus de 33 000 en 2015.

13,3 % des bénéficiaires sont des officiers, 76,6 % des sous-officiers et 10,1 % des militaires du rang.

1.5 COMPARAISONS ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES ET CELLES DES AGENTS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE

1.5.1 L'indice de traitement brut-grille indiciaire

En moyenne annuelle en 2022, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 2,1 %. Cette augmentation s'explique par la hausse de la valeur du point d'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, les revalorisations de l'indice majoré minimum de traitement les 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2022, les rééchelonnements indiciaires des grilles des catégories B et C et l'impact sur les grilles des corps médicaux ou paramédicaux de la fonction publique de l'État des accords dits du « Ségur de la santé ».

Tableau 94 – Évolution en moyenne annuelle²²² de l'ITB-GI dans la fonction publique de l'État, les trois armées et la gendarmerie nationale en 2022

	Fonction publique civile de l'État	Militaires	
		des armées	de la gendarmerie nationale
Ensemble	2,1 %	3,32 %	1,97 %
Cat. A / officiers	1,8 %	1,87 %	1,77 %
Cat. B / sous-officiers	2,0 %	2,11 %	1,98 %
Cat. C / militaires du rang	3,9 %	5,04 %	/

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 2023 ; *militaires* : observatoire économique de la défense, questionnaire HCECM.

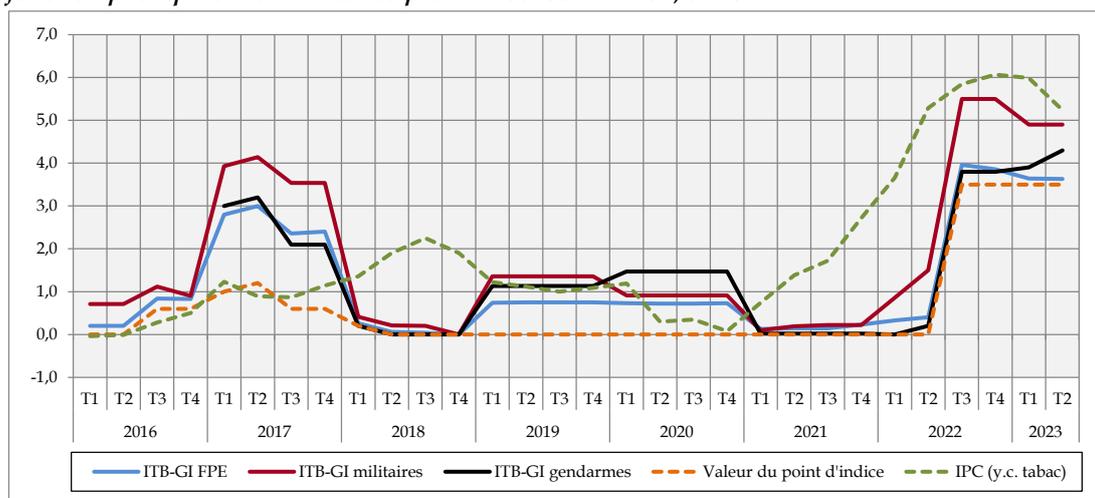
Champs : *fonction publique de l'État* : agents civils (hors contractuels) de la fonction publique de l'État ; *militaires* : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) et personnel militaires de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

²²⁰ L'arrêté du 1^{er} août 2022 détermine, au titre de l'année 2022, les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA (taux d'inflation + 4,36 %, valeur moyenne du point d'indice en 2017 : 56,2044 € et en 2021 : 56,2323 €).

²²¹ Source : RAE 2021.

²²² L'évolution en moyenne annuelle compare la moyenne des quatre trimestres d'une année à celle de l'année précédente.

Graphique 48 – Évolution en glissement annuel²²³ 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 2022 et 2023 : Ecodef n° 207 et 208 de juin 2022, n° 210 et 211 de septembre 2022, n° 214 et 215 de décembre 2022, n° 221 et 222 de mars 2023, n° 225 et 226 de juin 2023, n° 230 et 231 de septembre 2023. Pas de données antérieures à 2017 pour la gendarmerie.

Champs : ITB-GI FPE : agents civils (hors contractuels) de la FPE ; ITB-GI militaires : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air et de l'espace (hors élèves, volontaires, contrôleurs des armées, ingénieurs, musiciens, MITHA, certains emplois fonctionnels d'administration centrale, fonctionnaires et magistrats détachés) ; ITB-GI gendarmes : personnel militaire de la gendarmerie, hors élèves et volontaires.

IPC : indice des prix à la consommation (Insee).

1.5.2 Dispersion des traitements nets

La dispersion des traitements nets, mesurée par le rapport inter-déciles D9/D1 (cf. définition § 1.4.3), est globalement plus étendue pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale que dans les trois versants de la fonction publique, tout en étant assez proche de celle observée dans la fonction publique civile de l'État.

Tableau 95 – Évolution de la dispersion des traitements nets des militaires, dans les fonctions publiques et le secteur privé.

	2017	2018	2019	2020	2021
Militaires ^{(1) (2)}	2,5 ⁽²⁾	2,6 ⁽²⁾	2,6	2,7	2,5
Fonction publique civile de l'État (FPE)	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Fonction publique territoriale (FPT)	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Fonction publique hospitalière (FPH)	2,2	2,2	2,2	2,1	2,2
Privé	2,9	3,0	2,9	3,0	2,9

Sources : militaires : observatoire économique de la défense (RAE) ; fonction publique et privé : DGAFP, questionnaire HCECM. Champ : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves, affecté en France (y compris outre-mer) toute l'année (à compter de 2021²²⁴) ; fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors apprentis. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux et assistants maternels ; privé : salariés du privé y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Pour les militaires : (1) rupture de série en 2021 (voir § 1.3, avertissement méthodologique). (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...).

²²³ L'évolution en glissement annuel compare la valeur de l'indice moyen d'un trimestre avec celle du même trimestre de l'année précédente.

²²⁴ Champ avant 2021 : personnel militaire de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves. Traitements nets des militaires : hors NBI.

1.6 REVENU INDIVIDUEL ET NIVEAU DE VIE

Avertissement

En 2021, l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux²²⁵ (ERFS) de l'Insee a connu une refonte majeure pour s'adapter à la nouvelle enquête « Emploi ».

Ces modifications ont eu un impact sur les indicateurs de l'enquête, et notamment sur la mesure des niveaux de vie. La nouvelle ERFS contient également une nouvelle définition de la nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles, la PCS 2020²²⁶.

Les données de l'ERFS 2021 ne peuvent donc plus être « cumulées » avec les données des ERFS des années passées pour obtenir des effectifs suffisants et fournir des indicateurs fiables.

L'Insee n'est donc pas encore en mesure d'actualiser les données relatives aux revenus des ménages dont la personne de référence est militaire (revenus individuels de la personne de référence et de son conjoint).

En conséquence, le Haut Comité s'en tient à reporter dans la présente édition les données publiées dans la RACM 2021 (période 2014-2019).

Avertissement méthodologique

Depuis l'édition 2021 de la revue annuelle (utilisant les ERFS cumulées sur une période 2014-2019), 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** à partir de l'édition 2021 de la revue annuelle. Dans les précédentes revues annuelles, elle se conformait au concept mesuré par l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (*homme du couple* pour les ERFS 2014 à 2019)²²⁷.

À partir de l'édition 2021 de la RACM et dans les tableaux reproduits ci-dessous, 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 socioprofessionnelle²²⁶, en distinguant dans son étude les couples dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année (cf. avertissement) 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.

²²⁵ L'ERFS mesure les niveaux de vie en associant aux données de l'enquête Emploi du quatrième trimestre de chaque année les revenus issus de sources administratives. Elle comporte environ 50 000 ménages, dont environ 200 (plus ou moins 10 %) dont la personne de référence est militaire jusqu'en 2019. Compte tenu de ces effectifs limités, l'Insee transmet des revenus individuels moyens sur plusieurs années afin de disposer d'effectifs cumulés plus importants permettant de fiabiliser les chiffres.

²²⁶ La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020) sert à la codification du recensement et des enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages.

²²⁷ La définition de la personne de référence a été revue à partir de l'ERFS 2021 pour s'aligner sur la définition du recensement de la population, soit « la personne, en couple, active, la plus âgée ». Elle est désormais plus proche de la définition utilisée dans ce rapport.

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), les revenus du patrimoine et l'ensemble des prestations sociales (prime d'activité, prestations familiales, aide au logement). Il est net des prélèvements (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, etc.).

Le niveau de vie est le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est donc le même pour toutes les personnes d'un même ménage. On attribue 1 UC au premier adulte du ménage, puis 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie tient ainsi compte de la taille des ménages et des économies d'échelle réalisées sur la consommation (par exemple, surface d'habitation, consommation d'électricité, etc.) en leur sein.

1.6.1 Analyse globale

Sur la période 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'État²²⁸.

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 %.

²²⁸ Dans les couples, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, 13,2 % des conjoints ont un revenu nul sur la période 2014-2019.

Tableau 96 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages²²⁹, 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 direction²³⁰.

(*) : 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.

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 grandeur²³¹, 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 A²³².

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.

²²⁹ Les revenus individuels et niveaux de vie des ménages sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants.

²³⁰ Hors code PCS 2003 : 331a.

²³¹ 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.

²³² 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.

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 €²³³, celui des conjoints de sous-officier à 16 560 € et celui des conjoints de militaire du rang à 15 740 €²³⁴.

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.

Tableau 97 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages²²⁹, 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.

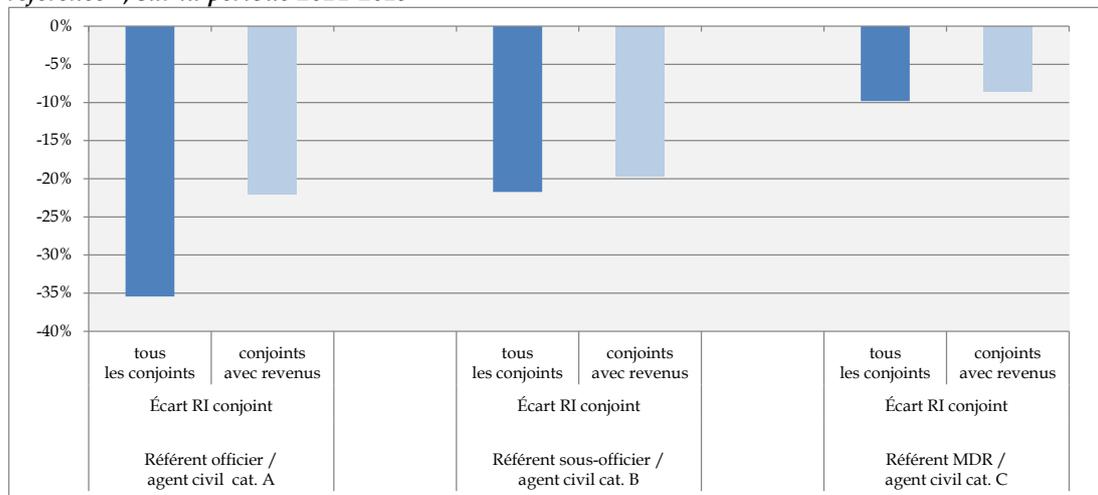
Champ : couples (mariés ou de fait) dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Militaires : de carrière et sous contrat, hors officiers généraux. Agents civils de l'État : titulaires et contractuels, hors personnels de direction¹⁹¹.

(*) : 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.

²³³ En euros constants 2019.

²³⁴ 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).

Graphique 49 – Écart de revenu individuel annuel moyen²²⁹ 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 direction¹⁹¹.

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 salariés 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 €²³⁵ pour les conjoints d'officier et 25 330 € pour les conjoints de cadre)²³⁶.

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 %).

²³⁵ En euros constants 2019.

²³⁶ 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 98 – Revenus individuels annuels moyens et niveau de vie annuel moyen des ménages²²⁹, 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 2014 à 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. 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 qui concerne les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014 ayant définitivement quitté l'institution entre 2 et 15 ans de services ;
- le champ des pensions entrées en paiement dans l'année inclut le basculement des ex-soldes de réserve en pension militaire de retraite pour les officiers généraux en 2^e section âgés de plus de 67 ans²³⁷.

Depuis l'édition 2022 :

- les modalités de calcul du SRE concernant les stocks et flux entrant des pensions civiles et militaires de retraite ont évolué (refonte de la charte de production des bases statistiques en janvier 2022).

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

Dans le cadre de son 14^e rapport thématique (2020), le Haut Comité a consacré ses travaux aux pensions militaires de retraite²³⁸, 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 CPCMR²³⁹).

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 64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968²⁴⁰. 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**²⁴¹ » ;
- par suite d'infirmités : motif dit « **invalidité**²⁴² ».

²³⁷ L'article 39 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié l'article L 4141-4 du code de la défense qui dispose désormais qu'un officier général « *perçoit une solde de réserve calculée dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite jusqu'à l'âge de 67 ans. À compter de cet âge, il perçoit une pension militaire* » ; les dispositions de cet article prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Le bulletin officiel des finances publiques-impôts BOI-RSA-CHAMP-10-30-10-20170711 §330 prévoit que la solde de réserve est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicables aux traitements et salaires. 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.

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

²³⁹ Code des pensions civiles et militaires de retraite.

²⁴⁰ Article L161-17-2 du code de la sécurité sociale. Passage progressif de 62 à 64 ans : 62 ans (générations nées entre le 1^{er} janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus), 62 ans et 3 mois pour la génération née entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1961, 62 ans et 6 mois pour la génération née en 1962, puis âge augmenté d'un trimestre par année jusqu'à atteindre 64 ans pour les générations nées à compter de 1968 (article D161-2-1-9 du code de la sécurité sociale).

²⁴¹ 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, 10/06/22*). 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.

²⁴² Terminologie utilisée par le service des retraites de l'État.

2.1 LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE MILITAIRES DU SERVICE ACTIF EN 2022

En 2022, 21 936 militaires des trois armées et 4 581 militaires de la gendarmerie ont quitté définitivement le service actif. Dans les armées, le volume a progressé de 7,3 % par rapport à 2021 (20 452 départs) et de 12,3 % par rapport à 2020 (19 534).

Dans le même temps, le volume des départs définitifs progresse fortement dans la gendarmerie, de 20,4 % par rapport à 2021 (3 806 départs) et de 25,2 % par rapport à 2020 (3 659). Cette augmentation est essentiellement constatée dans le corps des sous-officiers de gendarmerie. Les départs supplémentaires sur ce corps sont majoritairement des départs sans droit à pension (865 en 2022 contre 354 en 2021). Parmi ces 865 départs de sous-officiers de gendarmerie, 214 (plus d'1/4) sont des départs en cours de formation initiale (168 en 2021).

En moyenne dans les armées et la gendarmerie, 47,2 % des militaires ayant quitté le service actif en 2022 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate ; 41,3 % des militaires des trois armées (39,3 % en 2021) et 75,1 % des militaires de la gendarmerie (81 % en 2021).

0,5 % des militaires ayant quitté l'institution en 2022 percevront une pension militaire différée à un âge compris entre 52 et 54 ans (selon l'année de naissance²⁴³), 16,6 % une pension militaire à l'âge légal de la retraite (compris entre 62 et 64 ans selon l'année de naissance²⁴⁰) et 35,7 % n'ont pas acquis de droit à pension militaire de retraite.

Globalement en 2022, 56,6 % 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'intéressé²⁴⁴ pendant la période probatoire, d'une durée minimale de six mois (hormis pour les sous-officiers de gendarmerie²⁴⁵).

Ce taux s'élève en moyenne à 66,3 % dans l'armée de terre, 50,9 % dans la marine et 43,1 % dans l'armée de l'air et de l'espace. Il est de 25,9 % dans la gendarmerie.

Tableau 99 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2022, par force armée, selon le type de droit à pension militaire de retraite

	Liquidation			Pas de pension	... dont départs en période probatoire	Total
	immédiate ⁽¹⁾	différée ⁽²⁾	à l'âge légal ⁽²⁾			
Armée de terre	5 017	38	3 536	5 767	3 821	14 358
Marine	1 794	19	444	1 513	770	3 770
Armée de l'air et de l'espace	2 258	23	323	1 204	519	3 808
Sous-total Armées	9 069	80	4 303	8 484	5 110	21 936
Gendarmerie	3 440	48	100	993	257	4 581
Total TAM-G	12 509	128	4 403	9 477	5 367	26 517

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 2022 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PMEA).

(1) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

(2) L'âge de liquidation différée et l'âge légal de la retraite sont impactés par la réforme des retraites 2023.

TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.

²⁴³ Passage progressif de 52 à 54 ans : 52 ans pour la génération née avant le 1^{er} septembre 1971, 52 ans et 3 mois pour la génération née entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1971, 52 ans et 6 mois pour la génération née en 1972, puis âge augmenté d'un trimestre par année jusqu'à atteindre 54 ans pour les générations nées à compter de 1978 (G du XXIV de l'article 10 de la LFRSS 23).

²⁴⁴ Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008, modifié, relatif aux militaires engagés (article 8). Article L4139-14 du code de la défense.

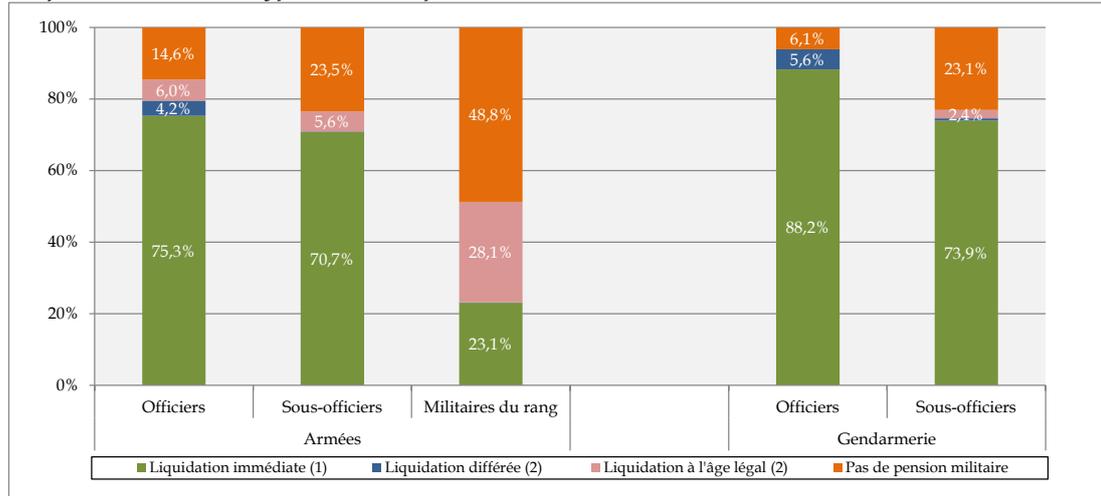
²⁴⁵ L'article 15 du décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie dispose que la durée minimale de la période probatoire correspond à celle du suivi effectif de la formation initiale (au minimum 1 an).

En moyenne, 75,3 % des officiers des armées, contre 88,2 % des officiers de la gendarmerie nationale, ont quitté le service actif en 2022 avec le bénéfice d’une pension militaire de retraite à liquidation immédiate. Chez les sous-officiers, ils sont 70,7 % dans les armées et 73,9 % dans la gendarmerie nationale.

Mais, moins d’un quart (23,1 %) des militaires du rang sont dans cette situation.

19,6 % des militaires des trois armées et 2,2 % des militaires de la gendarmerie nationale qui sont partis en 2022 percevront une pension militaire à l’âge légal de la retraite (compris entre 62 ans et 64 ans selon l’année de naissance²⁴⁰).

Graphique 50 – Répartition, par catégorie, des militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2022, 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 2022 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l’air et de l’espace et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PME).

(1) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

(2) L’âge de liquidation différée et l’âge légal de la retraite sont impactés par la réforme des retraites 2023.

78,5 % des militaires des trois armées qui sont partis sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite sont des militaires du rang (79,4 % en 2021), plus des 3/4 sont de l’armée de terre.

En moyenne en 2022, 33,7 % des départs d’officiers sans droit à pension sont consécutifs à des dénonciations de contrat durant la période probatoire, 40,7 % des départs de sous-officiers et 65,8 % des départs de militaires du rang. Dans l’armée de terre, ces taux sont de 34,8 % pour les officiers, 50,2 % pour les sous-officiers et 68,6 % pour les militaires du rang.

Parallèlement, 87,1 % des militaires de la gendarmerie nationale ayant quitté l’institution sans droit à pension militaire de retraite sont des sous-officiers de gendarmerie. 24,7 % d’entre eux sont partis durant la période probatoire.

Tableau 100 – Nombre de militaires ayant quitté définitivement le service actif en 2022, 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 ⁽¹⁾	différée ⁽²⁾	à l'âge légal ⁽²⁾		
Terre	Officiers	531	25	30	92	32
	Sous-officiers	2 013	5	226	552	277
	Militaires du rang	2 473	8	3 280	5 123	3 512
Marine	Officiers	179	16	29	41	18
	Sous-officiers	1 506	3	16	502	154
	Militaires du rang	109	0	399	970	598
Air	Officiers	288	15	20	60	15
	Sous-officiers	1 403	2	151	579	234
	Militaires du rang	567	6	152	565	270
<i>Armées</i>	<i>Sous-total</i>	9 069	80	4 303	8 484	5 110
Gendarmerie	Officiers : OG	323	19	0	10	2
	OCTA	7	2	0	13	1
	Sous-officiers : SOG	2 964	25	90	865	214
	CSTAGN	146	2	10	105	40
	<i>Sous-total</i>	3 440	48	100	993	257
Total TAM-G		12 509	128	4 403	9 477	5 367

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 2022 (hors décès), armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie. Périmètre géré (en et hors PME).A).

TAM-G : Terre, Air, Mer – Gendarmerie.

(1) Ou solde de réserve pour les officiers généraux en 2^e section.

(2) L'âge de liquidation différée et l'âge légal de la retraite sont impactés par la réforme des retraites 2023.

Lecture : 5 123 militaires du rang de l'armée de terre ont quitté définitivement le service actif en 2022 sans avoir acquis de droit à pension militaire de retraite, dont 3 512 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.

Droit direct : droits acquis par le militaire au titre de sa carrière.

Droit dérivé : droits acquis suite au décès en activité ou en retraite du militaire. Il s'agit en général des droits indirects acquis par le conjoint survivant ou divorcé et/ou les enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.

Calcul de la pension

$$\underbrace{\text{Indice majoré} \times \text{Valeur point indice}}_{\text{Solde indiciaire brute}^{(1)}} \times \underbrace{75 \%^{(2)} \times \frac{\text{Durée liquidable}}{\text{Durée de référence}}}_{\text{Taux de liquidation}} \times \text{Coefficient décote} + \text{Accessoires}^{(3)}$$

Taux de pension

(1) : Formule avec l'intégration de l'ISSP : solde indiciaire brute = (indice majoré > 6 mois + %ISSP x dernier indice majoré) x valeur du point d'indice.

(2) : Le pourcentage maximum de la pension est fixé à 75 % des émoluments de base pour les pensions rémunérant seulement les services et à 80 % avec l'ajout des bonifications (article L12 du CPCMR).

(3) : majoration de pension pour enfants, prise en compte de la NBI...

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 nationale 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 2022

Au 1^{er} janvier 2023, le stock des pensions militaires de droit direct s'élève à 398 992 pensions²⁴⁶ (318 271 pour les militaires des armées²⁴⁷ et 80 721 pour les gendarmes).

13 504 nouvelles pensions militaires de retraite de droit direct, aux motifs d'ancienneté et d'invalidité, sont entrées en paiement en 2022²⁴⁸, 10 062 au bénéfice de militaires des armées et 3 442 de militaires de la gendarmerie nationale.

Les pensions militaires au motif d'invalidité représentent 15,8 % des pensions entrées en paiement en 2022, à raison de 19,8 % des pensions pour les militaires des armées et de 4,3 % pour les militaires de la gendarmerie nationale.

²⁴⁶ Source : DGFI/SRE/BFIS, Le stock des pensions militaires de droit direct, mise à jour 21/06/23.

²⁴⁷ Pour les données émanant du SRE, l'expression « militaires des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

²⁴⁸ Source : DGFI/SRE/BFIS, Les nouvelles pensions militaires de droit direct, mise à jour 21/06/23.

43,8 % des pensions attribuées aux militaires du rang des armées sont consécutives à une invalidité (1 395 pensions pour motif d'invalidité contre 1 788 pensions pour motif d'ancienneté).

Tableau 101 - Nombre de pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2022, par motif de départ et par catégorie

Motif	Militaires des armées				Militaires de la gendarmerie			Total
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Sous-total	Officiers	Sous-officiers	Sous-total	
Ancienneté	1 375	4 909	1 788	8 072	331	2 964	3 295	11 367
Invalidité	96	499	1395	1 990	3	144	147	2 137
Total (tous motifs)	1 471	5 408	3183	10 062	334	3 108	3 442	13 504

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État/BFIS (21/06/23).

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2022, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2^e section) en pension militaire de retraite.

Nota : l'expression « militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

2.2.3 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d'ancienneté²⁴¹ »

2.2.3.1 Les conditions d'ouverture du droit à pension²⁴⁹

Conditions d'ouverture de droit pour les pensions prenant effet avant le 1 ^{er} septembre 2023	
<p><u>Pour les militaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014</u></p> <p><i>Avant 15 ans de services effectifs</i> Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).</p>	<p><u>Pour les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014²⁵⁰</u></p> <p><i>Avant 2 ans de services effectifs</i> Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).</p> <p><i>Entre 2 ans et 15 ans de services effectifs</i> Liquidation à l'âge légal de la retraite (62 ans).</p>
<p><i>À partir de 15 ans de services effectifs</i></p> <p>Pour les non officiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 17 ans de services : liquidation différée à 52 ans ; - à compter de 17 ans de services : liquidation immédiate. <p>Pour les officiers de carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 27 ans de services : liquidation différée à 52 ans ; - à compter de 27 ans de services : liquidation immédiate. <p>Pour les officiers sous contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 20 ans de services : liquidation différée à 52 ans ; - à 20 ans de services : liquidation immédiate. 	

²⁴⁹ Articles L24 et L25 du CPCMR.

À titre transitoire, les limites des durées de services pour la liquidation des pensions ont évolué de manière transitoire, de 15 à 17 ans et de 25 à 27 ans, sur la période du 1^{er} juillet 2011 au 31 décembre 2015 (cf. décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État).

²⁵⁰ Article 42 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Impact pour les militaires de la réforme des retraites : <i>(entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023- LFRSS 23)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - recul progressif de l'âge d'ouverture du droit à pension pour les militaires comptant moins de 15 ans de services, de 62 à 64 ans²⁵¹ ; - recul progressif de l'âge d'ouverture du droit à pension différée pour les militaires comptant au moins 15 ans de services, de 52 à 54 ans²⁵² ; - accélération de la réforme « Touraine ». La durée des services et bonifications requis pour bénéficier du pourcentage maximal de pension est de 169 trimestres pour ceux pouvant liquider leur pension à compter du 1^{er} septembre 2023. Cette durée augmente d'un trimestre par an à compter du 1^{er} janvier 2025 pour atteindre 172 trimestres au 1^{er} janvier 2027²⁵³. - suppression du mécanisme de dégressivité de la bonification du cinquième du temps de service à partir de l'âge de 60 ans ; portabilité de la bonification du cinquième des militaires, dans la limite de cinq annuités (cumul avec des bonifications du cinquième acquises dans différents emplois de la catégorie active). 	
Conditions d'ouverture de droit pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023	
<u>Pour les militaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014</u>	<u>Pour les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014</u> ²⁵⁴
<p><i>Avant 15 ans de services effectifs</i> Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).</p>	<p><i>Avant 2 ans de services effectifs</i> Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec).</p> <p><i>Entre 2 ans et 15 ans de services effectifs</i> Liquidation à l'âge légal de la retraite (<i>passage progressif de 62 à 64 ans</i>²⁵¹).</p>
<p>À partir de 15 ans de services effectifs</p> <p>Pour les non officiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 17 ans de services : liquidation différée à 54 ans (<i>passage progressif de 52 à 54 ans</i>²⁵²) ; - à compter de 17 ans de services : liquidation immédiate. <p>Pour les officiers de carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 27 ans de services : liquidation différée à 54 ans (<i>passage progressif de 52 à 54 ans</i>²⁵²) ; - à compter de 27 ans de services : liquidation immédiate. <p>Pour les officiers sous contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant 20 ans de services : liquidation différée à 54 ans (<i>passage progressif de 52 à 54 ans</i>²⁵²) ; - à 20 ans de services : liquidation immédiate. 	

²⁵¹ Passage progressif de 62 à 64 ans : 62 ans (générations nées entre le 1^{er} janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus, 62 ans et 3 mois pour la génération née entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1961, 62 ans et 6 mois pour la génération née en 1962, puis âge augmenté d'un trimestre par année jusqu'à atteindre 64 ans pour les générations nées à compter de 1968 (article D161-2-1-9 du code de la sécurité sociale).

²⁵² Passage progressif de 52 à 54 ans : 52 ans pour la génération née avant le 1^{er} septembre 1971, 52 ans et 3 mois pour la génération née entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1971, 52 ans et 6 mois pour la génération née en 1972, puis âge augmenté d'un trimestre par année jusqu'à atteindre 54 ans pour les générations nées à compter de 1978 (G du XXIV de l'article 10 de la LFRSS 23).

²⁵³ 2° du C du XXIV de l'article 10 de la LFRSS 23.

²⁵⁴ 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 2022

Toutes forces armées confondues, les pensions militaires liquidées pour ancienneté en 2022 ont atteint les montants bruts mensuels moyens de :

- 5 381 € pour les officiers généraux ;
- 3 278 € pour les officiers supérieurs ;
- 2 534 € pour les officiers subalternes ;
- 1 811 € pour les sous-officiers ;
- 1 127 € pour les militaires du rang.

À catégorie hiérarchique équivalente, la durée moyenne de services retenue pour les militaires des armées²⁴⁷ est inférieure de plus d'une quinzaine de trimestres à celle pour les militaires de la gendarmerie nationale.

Les pensions militaires de retraite brutes mensuelles moyennes (y compris les accessoires²⁵⁵) des sous-officiers, entrées en paiement en 2022 au motif d'ancienneté, s'élèvent à 1 578 € dans les forces armées (hors gendarmerie nationale) et à 2 201 € dans la gendarmerie nationale.

En moyenne, les militaires du rang des armées qui ont perçu une pension en 2022 pour motif d'ancienneté sont âgés de 43 ans et, pour 22 années de services retenues, disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant brut mensuel de 1 128 €, sachant que 6,3 % des pensions versées ont été portées au minimum garanti.

Tableau 102 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté, entrées en paiement en 2022, par catégorie

	Militaires des armées ⁽¹⁾			Militaires de la gendarmerie	
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Officiers	Sous-officiers
Effectif	1 375	4 909	1 788	331	2 964
Âge moyen ⁽²⁾ (en années)	55,22	47,09	43,12	57,44	52,32
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	128,1 (32,02 ans)	105,5 (26,37 ans)	88,5 (22,12 ans)	144,5 (36,12 ans)	122,7 (30,67 ans)
Indice majoré moyen de liquidation (hors pensions élevées au minimum garanti)	828	488	428	917	616
Montant de la pension brute ⁽³⁾ mensuelle moyenne	3 184 €	1 578 €	1 128 €	3 578 €	2 201 €
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	5,1%	6,3%	1,2%	

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État/BFIS (21/06/23).

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'ancienneté (vieillesse pour le SRE), entrées en paiement en 2022, y compris le basculement des ex-soldes de réserve (des généraux en 2^e section) en pension militaire de retraite.

(1) « Militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes. (2) Âge moyen à la date d'effet de la pension. (3) Pension principale et accessoires.

n.s. : non significatif.

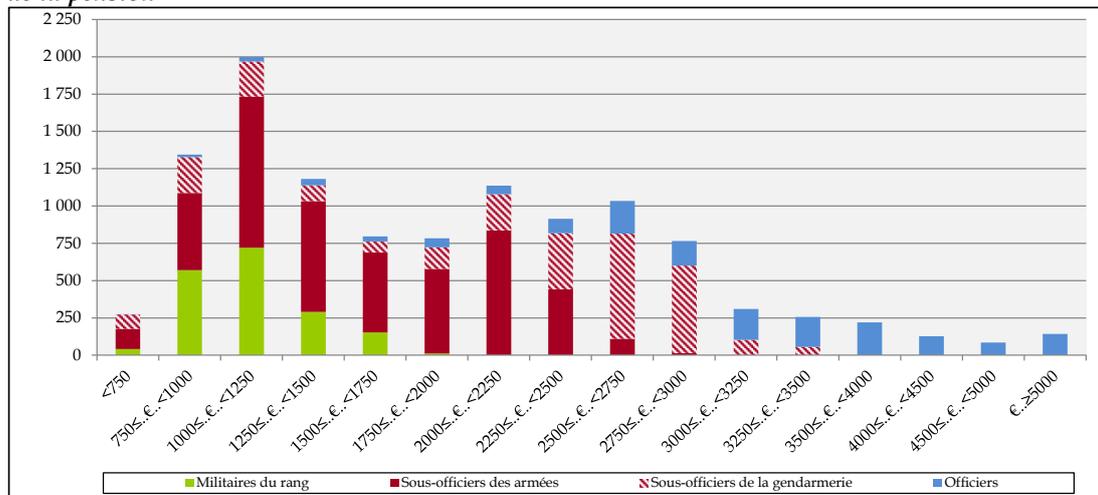
34 % (50 % en 2021) des militaires du rang, pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2022, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant inférieur à 1 000 € et 57 % (45 % en 2021) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 €.

Parallèlement, 71 % des sous-officiers (hors gendarmerie nationale) 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 70 % des sous-officiers de la gendarmerie nationale²⁵⁶.

²⁵⁵ Notamment, la majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants.

²⁵⁶ 36 % des sous-officiers (hors gendarmerie nationale), pour lesquels la pension militaire de retraite acquise pour motif d'ancienneté est entrée en paiement en 2022, perçoivent une pension brute mensuelle (accessoires compris) d'un montant compris entre 1 000 et 1 500 € et 43 % des sous-officiers de la gendarmerie nationale un montant compris entre 2 500 et 3 000 €.

Graphique 51 – Nombre de pensions militaires de retraite de droit direct, pour motif d’ancienneté, entrées en paiement en 2022, par catégorie hiérarchique et en fonction du montant brut²⁵⁷ mensuel de la pension



Source : DGFIP/Service des retraites de l’État., questionnaire HCECM
 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 2022, hors soldes de réserve, y compris les ex-SDR (soldes de réserve des officiers généraux basculés en pension militaire à l’âge de 67 ans).

2.2.4 La pension militaire de retraite acquise pour motif « d’invalidité »

- La liquidation de la pension pour motif d’invalidité déroge à certaines règles communes :
- le droit à pension est acquis sans condition de durée de services (article L6 du CPCMR) ;
 - les bonifications, dont celle du cinquième du temps de services accomplis, sont accordées sans condition de durée de services militaires effectifs (article L12 du CPCMR) ;
 - le coefficient de minoration n’est pas applicable (article L14 du CPCMR) ;
 - la condition des six mois d’indice détenu par le militaire n’est pas opposée en cas d’accident survenu en services ou à l’occasion du service (article L15 du CPCMR) ;
 - une disposition particulière de montant garanti est prévue pour une liquidation de pension rémunérant moins de 15 années de services effectifs (article L17 du CPCMR).

Pour les militaires atteints d’infirmités imputables au service, la pension se cumule avec la pension militaire d’invalidité en application de l’article L34 du CPCMR.

La population ayant bénéficié d’une pension militaire de retraite par suite d’infirmités en 2022 montre, d’une part, l’importance prise par les jeunes militaires du rang (65,3 % des militaires concernés, âgés en moyenne de près de 28 ans) et, d’autre part, l’ampleur des pensions portées au minimum garanti (plus de 89 % de celles attribuées à des militaires du rang).

Les sous-officiers des armées sont, quant à eux, âgés de 34 ans et le montant de leur pension brute, dont près de 58 % ont été élevées au minimum garanti, est en moyenne de 730 € par mois.

²⁵⁷ Pension principale et accessoires.

Tableau 103 – Données relatives aux pensions militaires de retraite de droit direct entrées en paiement en 2022, 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	96	499	1 395	3	144
Âge moyen ⁽²⁾ (en années)	37,21	34,42	27,87	45,02	
Durée moyenne de services retenue (en trimestres)	67,2 16,8 ans	52,7 13,17 ans	26,5 6,62 ans	90,7 22,67 ans	
Indice majoré moyen de liquidation (hors pensions élevées au minimum garanti)	680	439	397	584	
Montant de la pension brute ⁽³⁾ mensuelle moyenne	1 463 €	730 €	342 €	1 512 €	
Part des pensions portées au minimum garanti	n.s.	57,92%	89,46%	16,33%	

Source : DGFIP/Service des retraites de l'État/BFIS (21/06/23).

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct pour motif d'invalidité, entrées en paiement en 2022.

(1) « Militaire des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

(2) Âge moyen à la date d'effet de la pension.

(3) Pension principale et accessoires.

n.s. : non significatif.

2.3 RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Institué par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (article 76) portant réforme des retraites, le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et concerne les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), les militaires et les magistrats. Il s'agit d'un régime obligatoire par points.

Le décret n° 2004-569, modifié, du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique dispose aux articles 2 et 3 que « l'assiette de cotisation est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile [...], à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite²⁵⁸ [...]. Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée²⁵⁹ ».

« 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 brut²⁶⁰.

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 légal de départ en retraite mentionné à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale (passage progressif de 62 à 64 ans²⁵¹) ;
- 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 bénéficiaire²⁶¹.

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 ;

²⁵⁸ Revenus autres que la solde mensuelle, des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).

²⁵⁹ 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.

²⁶⁰ 1 % = 5 % (part de cotisation de l'agent) x 20 % du traitement indiciaire brut (plafonnement de l'assiette de cotisation).

²⁶¹ 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>).

- un capital fractionné si le nombre de points est compris entre 4 600 et 5 124 points²⁶² ;
- 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 104 - SIMULATIONS de montant de la retraite additionnelle pour des militaires entrés en service en 2022

	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)	6 595 €	12 445 €	13 915 €	29 441 €
Nombre de points cumulés ⁽¹⁾	5 176	9 768	10 922	23 109
Rente annuelle maximale ^{(1) (2)} (nombre de points ≥ 5 125)	247 €	465 €	520 €	1 101 €

Sources : DRH-MD/SPRH/fichiers de gestion issus de la BDRH 2021 ; <https://www.rafp.fr/kit-de-communication-0> (fiches pratiques) ; traitement HCECM.

Champ : militaires sous PME A 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 2022 : la valeur d'acquisition du point est de 1,2740 € et la valeur de service du point est de 0,04764 €. La valeur annuelle du traitement (indiciaire) afférent à l'indice 100 majoré est figée à 5 721,635 € (valeur moyenne en 2022).

(2) Pour une liquidation à l'âge légal (coefficient de majoration = 1).

Nota : les données ne sont pas comparables à celles publiées dans les éditions antérieures à la 15^e revue annuelle (décembre 2021) en raison d'un changement de méthodologie.

Selon la simulation du HCECM, un adjudant-chef percevrait à l'âge légal de la retraite, après 25 ans de services, une rente maximale annuelle de retraite additionnelle d'un montant de 465 €.

²⁶² Le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique a modifié le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique en aménageant notamment les modalités de versement de la prestation en capital (article 9). Lors de sa délibération du 28 mars 2019, le conseil d'administration de l'ERAFP décide qu'à compter du 1^{er} mai 2019 le capital dû à un bénéficiaire sera versé par fractions lorsque le nombre de points acquis à la date de liquidation initiale sera supérieur ou égal au seuil de 4 600 et inférieur à 5 125. Une première fraction sera versée lors de la liquidation initiale et le solde sera payé le 16^e mois suivant la date de la liquidation initiale. Lors de la séance du 30 avril 2020, le conseil d'administration a exclu de ce mécanisme les bénéficiaires dont la 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

Si pendant de nombreuses années la chaîne d’habillement a été confrontée à d’importantes difficultés, la situation s’est nettement améliorée.

Depuis 2019, cette problématique a été prise en compte au travers, notamment, de la rénovation²⁶³ de l’établissement logistique du commissariat des armées (ÉLoCA) de Châtres, spécialisé dans la distribution des effets militaires.

En 2022, l’évolution des taux traduit, d’une part, les difficultés d’approvisionnements des articles du packaging terre et, d’autre part, l’amélioration sensible sur les catalogues air et marine.

Tableau 105 - Taux de rupture des stocks d’habillement dans les ÉLoCA - ruptures brutes sur les catalogues des armées (en %)

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
2022													
Terre	0,7	0,8	1,1	1,0	1,6	1,5	1,6	1,6	1,3	1,2	1,0	1,1	1,2
Marine	0,6	0,6	0,2	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,2	0,2	0,4
Air	0,4	0,4	0,3	0,7	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
Rappel 2021													
Terre	0,5	0,9	0,7	0,8	0,9	0,9	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8
Marine	0,5	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	0,9	0,9	0,9	1,1	0,7	0,7	1,0
Air	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Rappel 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

Source : SCA.

Champ : catalogues d’effets d’habillement de l’armée de terre, la marine et l’armée de l’air et de l’espace.

Lecture : en avril 2022, 1 % 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.

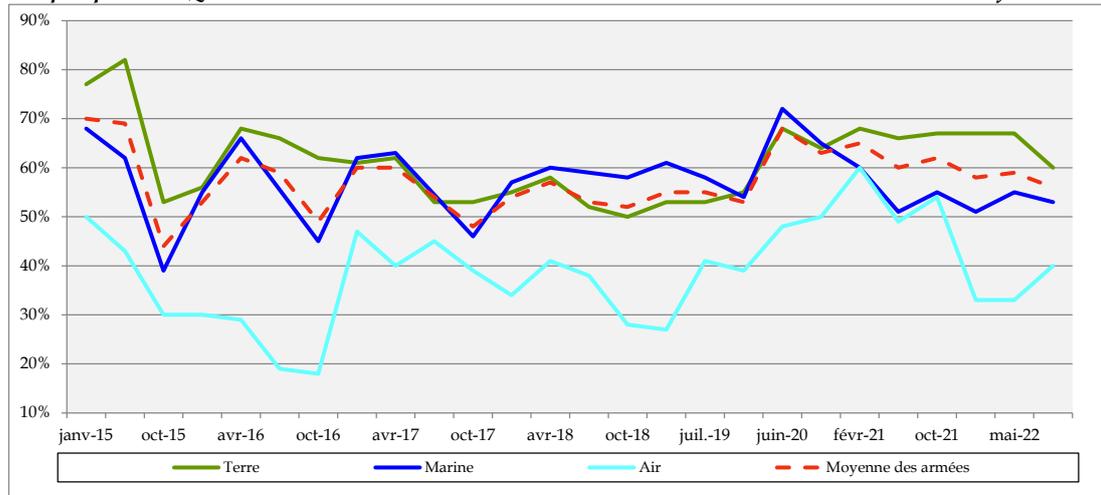
Le graphique ci-après reflète une certaine persistance de l’insatisfaction des soutenus dans le domaine de l’habillement ; ce domaine est à la troisième place²⁶⁴ des domaines de soutien ressentis les plus critiques.

Les problématiques dans ce domaine relèvent essentiellement, pour l’armée de terre, la marine nationale et l’armée de l’air et de l’espace :

- de l’indisponibilité récurrente des effets ;
- du dysfonctionnement des magasins numériques d’achat ;
- de l’insatisfaction relative au système de confection chez les maitres-tailleurs (délais trop long) ;
- de la qualité de certains effets ;
- ...

²⁶³ Établissement inauguré le 8 novembre 2019.

²⁶⁴ Après le domaine infra-soutien USID et le domaine infras prioritaires.

Graphique 52 – 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.

Nota : données « moyenne des armées » révisées à compter de février 2021.

La gendarmerie nationale dispose de son propre outil de commande d'effets d'habillement, Vétigend.

En 2021, un changement de mode de calcul du taux de rupture d'habillement rend toute comparaison avec les années antérieures impossibles.

L'année 2022 est marquée par une détérioration dans les approvisionnements par rapport à 2021.

Tableau 106 – 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
2022											
5	4,6	4	3	4	5	8	5	9	5	5	7
Rappel 2021(*)											
3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	6	4
Rappel 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

Source : réponse de la direction générale de la gendarmerie à un questionnaire du HCECM.

(*) : Changement de mode de calcul du taux de rupture d'habillement à partir de 2021. Le taux de rupture correspond dorénavant au nombre d'articles commandés en rupture / le nombre d'articles commandés sur les trois derniers mois.

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.

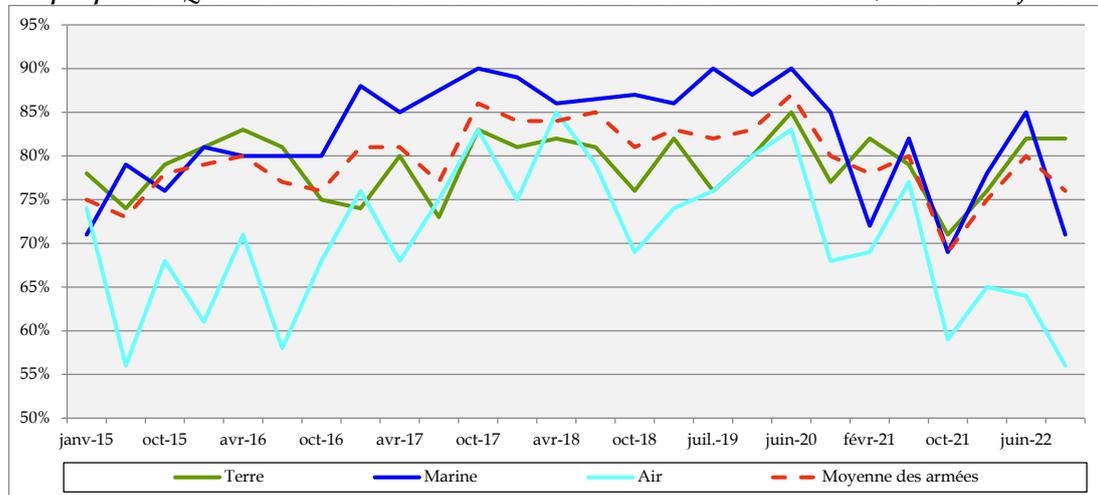
Depuis de nombreuses années, des travaux sont en cours pour établir une politique unique interarmées sans avoir encore pleinement abouti. Localement, notamment en région parisienne²⁶⁵, les disparités des droits individuels selon la force armée d'appartenance vis-à-vis de l'alimentation sont mal vécues. Comme le Haut Comité l'a souligné dans son 12^e rapport, l'harmonisation des droits serait utile pour ne pas entretenir un sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi le personnel militaire.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours des années 2015 à 2019 traduisait une relative amélioration. Depuis 2020, la QSR dans ce domaine se dégrade pour les trois armées.

Les principaux griefs évoqués sont :

- le déficit RH perturbant la fluidité du service et restreignant les prestations ;
- les choix et variété des menus insuffisants en 2^e partie de service ;
- la qualité des repas ;
- les quantités insuffisantes, parfois incompatibles avec l'activité physique du personnel ;
- les tarifs jugés excessifs.

Graphique 53 - Qualité du service rendu dans le domaine de la restauration²⁶⁶ (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.

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.

²⁶⁵ 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.

²⁶⁶ 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).

3.1 SITUATION MATRIMONIALE

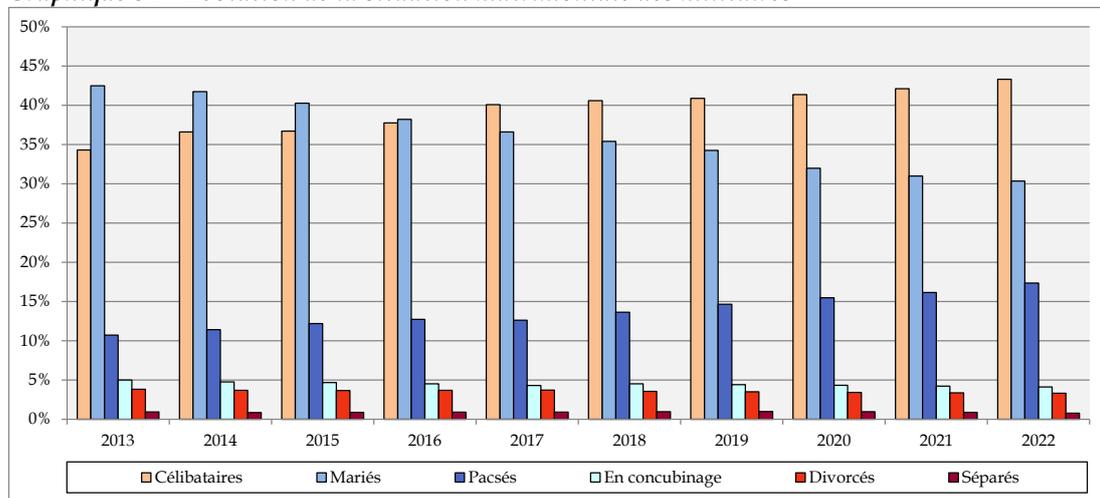
En 2022, au sein de la population militaire, on dénombre 44,1 % de célibataires, 30 % de mariés, 17,5 % de pacsés²⁶⁷, 3,8 % de concubinages, 3,3 % de divorcés, 0,7 % de séparés et 0,15 % de veufs.

Depuis 2017, 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, 51,7 % 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 70,5 % en 2022.

Dans son 11^e rapport²⁶⁸, 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 54 - 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, SCA, SEO, SID, SSA, DGA.

La part des militaires divorcés ou séparés dans l'ensemble de la population militaire est stable entre 2010 (4,0 %) et 2022 (4,0 %).

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 divorcés²⁶⁹.

Il existe des disparités selon les forces armées et les catégories de personnel comme le montre la partie haute du tableau 106 pour les seules armées de terre, marine et air.

En 2022, la proportion de divorcés ou séparés est stable dans les trois armées avec un taux de 1,7 % chez les militaires du rang et équipages, 4,7 % chez les officiers et 4,9 % chez les sous-officiers et officiers mariniers.

Dans la gendarmerie nationale, la part d'officiers divorcés ou séparés reste élevée avec un taux de 8,3 % en 2022.

²⁶⁷ Pacsé : militaire ayant conclu un pacte civil de solidarité.

²⁶⁸ HCECM, 11^e rapport thématique, *La fonction militaire dans la société française*, septembre 2017, p. 35.

²⁶⁹ Insee, *Tableaux de l'économie française / 3.3 Mariages - Pacs - Divorces*, édition 2020, page 26 et suivantes.

Tableau 107 – Évolution de la proportion de militaires divorcés ou séparés, au sein de la population militaire, par force armée et catégorie de personnel (en %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre, marine, air	4,0	4,0	4,1	4,2	4,0	4,0	3,9	3,7	3,7	3,5
Officiers	4,5	4,6	4,6	4,8	4,7	4,9	4,9	4,9	4,8	4,7
Sous-officiers et officiers mariniers	5,5	5,5	5,8	5,9	5,7	5,5	5,5	5,3	5	4,9
Militaires du rang et équipages	2,2	2,1	2,2	2,1	1,9	2,0	2,0	1,8	1,8	1,7
Terre	3,9	3,8	3,9	3,9	3,7	3,8	3,7	3,5	3,6	3,4
Officiers	4,6	4,8	4,8	5,0	4,9	5,2	5,3	5,4	5,3	5,2
Sous-officiers	6,0	6,0	6,3	6,6	6,1	6,2	6,2	5,9	5,6	5,7
Militaires du rang	2,3	2,2	2,2	2,0	1,9	2,0	2,0	1,8	1,8	1,7
Marine	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6	3,5	3,4	3,3	3,1	2,9
Officiers	3,2	3,3	3,2	3,2	3,1	3,2	3,0	2,8	2,9	2,8
Officiers mariniers	4,9	4,8	5,1	4,9	5,0	4,9	4,8	4,4	4,2	3,8
Équipages	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Air	4,7	4,8	5,0	5,3	5,1	4,8	4,8	4,7	4,4	4,1
Officiers	5,1	5,1	5,3	5,5	5,4	5,3	5,2	5,3	5,2	4,9
Sous-officiers	5,4	5,5	5,5	5,8	5,7	5,2	5,2	5,2	4,8	4,6
Militaires du rang	3,1	3,3	3,8	4,1	3,7	3,6	3,5	3,2	2,9	2,3
Gendarmerie	5,7	5,6	5,5	5,6	5,5	5,5	5,4	5,4	5,1	4,9
Officiers	6,7	7,1	7,1	7,5	8,0	7,6	7,6	7,9	7,6	8,3
Sous-officiers	6,5	6,5	6,3	6,3	6,2	6,2	6,0	6,0	5,7	5,6
Volontaires	0,2	0,1	0,1	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 2022, le nombre de divorces observé pour 100 mariages la même année au sein des armées de terre, marine et air et de l'espace est de 36 (identique à 2021). Pour la gendarmerie, ce ratio est de 41,6 en 2022 contre 46,1 en 2021.

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.

Au sein de la population française ce ratio était de 55 %²⁷⁰ en 2016²⁷¹.

Tableau 108 – Nombre de divorces de l'année pour 100 mariages enregistrés la même année.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre, marine, air	32,5	38,4	35,9	35,0	36,0	47,0	36	36
Gendarmerie	45,6	45,6	46,4	38,2	42,8	62,6	46,1	41,6
Autres	27,3	34,5	35,7	34,1	29,7	30,8	28,4	19,5

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.

Commentaire : cet indicateur ne tient pas compte des couples endogames.

²⁷⁰ Insee, *Tableaux de l'économie française / 3.3 Mariages – Pacs – Divorces*, édition 2020, page 27.

²⁷¹ 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 XXI^e 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 ».

Comme il l'évoquait en 2014²⁷², 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-MD²⁷³, 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 enfants²⁷⁴. Le plan Famille 2 poursuit cet effort et élargit les conditions d'éligibilité aux parents qui exercent leur droit de visite et d'hébergement sur un lieu éloigné de leur domicile.

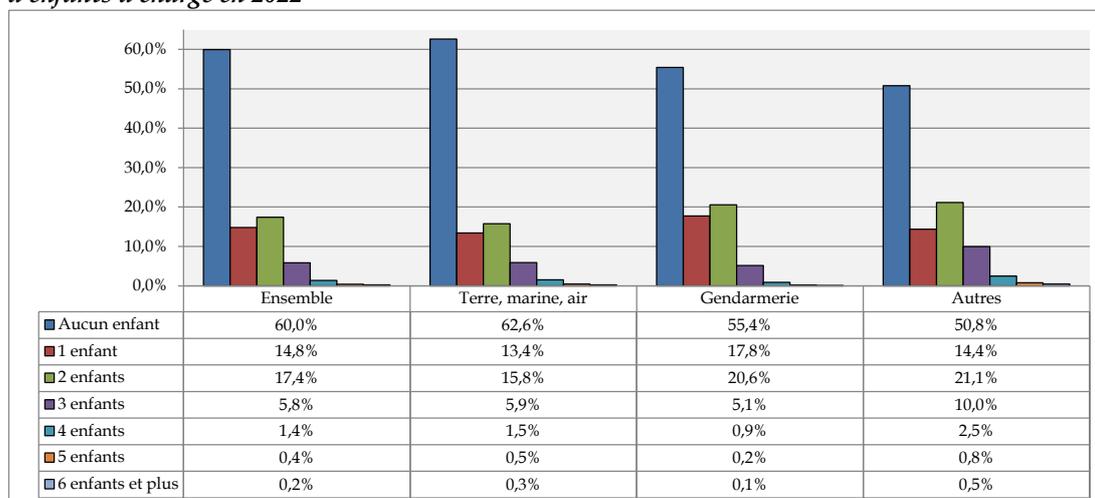
3.2 LES ENFANTS DE MILITAIRES

Dans son 12^e rapport thématique²⁷⁵, 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. 62,6 % des militaires des trois armées sont dans cette situation, 55,4 % des gendarmes.

Graphique 55 - Répartition des militaires des forces armées et services en fonction du nombre d'enfants à charge en 2022



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 2022, les enfants de militaires, fiscalement à charge, constituent une population de l'ordre de 351 000 individus. Globalement, près de 57 % des enfants de militaire ont moins de 11 ans (60 % en 2021) et 17 % ont moins de 3 ans (20 % en 2021).

²⁷² HCECM, 8^e rapport, *Revue annuelle de la condition militaire*, novembre 2014, pp 159 à 165.

²⁷³ DRH-MD, *Guide des droits financiers du militaire en cas de séparation*, 3^e édition, novembre 2019.

²⁷⁴ Mesure 2.3 créant l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH).

²⁷⁵ HCECM, 12^e rapport thématique, *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation*, juin 2018, p. 95 et suivantes.

Tableau 109 – Part d'enfants de militaires par tranche d'âge en 2022

Âge des enfants	Part d'enfants par tranche d'âge
0 à 3 ans	17,0 %
4 à 7 ans	19,6 %
8 à 11 ans	20,2 %
12 à 15 ans	18,0 %
16 à 18 ans	11,3 %
plus de 18 ans	13,8 %

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.

La fréquentation des crèches de la défense est en très légère baisse en 2022 (-1,9 %) après une période de stabilité observée entre 2017 et 2019. Le nombre d'enfants accueillis en crèches extérieures du ministère régresse également (-7,7 %).

Tableau 110 – Évolution du nombre d'enfants de militaires admis dans les crèches de l'IGeSA

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches défense gérés par l'IGeSA	2 396	2 503	2 533	2 501	2 397	2 336	2 291
Nombre d'enfants de militaires en activité admis dans les crèches extérieures au ministère des armées.	937	936	1 249	1 499	1 455	1 287	1 188

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

Champs : enfants de militaires en activité.

3.3 LOGEMENT FAMILIAL²⁷⁶

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 moral²⁷⁷ au 2^e semestre 2022, le logement apparaît encore parmi les 2 principaux motifs d'insatisfaction chez les militaires des trois armées toutes catégories confondues.

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 2022, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 41 413 logements (42 118 en 2021), dont 35 925 en métropole (36 664 en 2021) et 5 488 en outre-mer et à l'étranger (5 454 en 2021).

Le volume de logements sociaux représente plus de la moitié (56,1 %) du parc total de logements du ministère en métropole et plus de 75 % (76,2 %) des logements sous convention de réservation.

Le plan « ambition logement », qui définit le cadre de la gestion externalisée des logements domaniaux métropolitains du ministère des armées, a abouti au contrat de concession de services CEGELOG, d'une durée de 35 ans.

Ce contrat de 2,3 milliards d'euros d'investissement comprend l'exploitation, l'entretien et la rénovation des 8 000 logements du parc domaniaux ainsi que la construction de 3 000 logements neufs à l'horizon 2029. Il est complété par l'intégration/rénovation de près de 4 000 logements issus de contrats de baux emphytéotiques administratifs passés avec des prestataires tiers.

²⁷⁶ L'hébergement en enceinte militaire des cadres célibataires et célibataires géographiques ainsi que des militaires du rang ne relève pas du logement familial.

²⁷⁷ Cf. § 5 page 47.

Le nombre de logements domaniaux en métropole passera donc de 8 000 aujourd'hui à 15 000 en fin de concession.

Depuis 1^{er} janvier 2023, les concessionnaires Eiffage et Arcade Vyv, regroupés au sein de la société Nové, assurent la gestion de parc de logements domaniaux.

Les partenaires financiers sont majoritairement la banque européenne d'investissement, des banques commerciales européennes et l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) à hauteur de 100 M€.

Tableau 111 - Parc global de logements du ministère, par catégorie de logement, en métropole, en 2022

Domaniaux	Conventions de réservation		Pris à bail	Total
	logement social	logement non social		
8 803	20 154	6 295	673	35 925

Source : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.

Champ : métropole.

En 2022, 80,5 % (79,2% en 2021) du parc total de logements du ministère en métropole est disponible à la location (parc utile²⁷⁸) ; 91 % des logements domaniaux, 76,4 % des logements conventionnés et 100 % des logements pris à bail.

La différence de 19,5 % 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 2022, le parc utile compte 34 403 logements (34 494 en 2021, 34 774 en 2020) ; 28 915 en métropole, 4 252 en outre-mer et 1 236 à l'étranger. 37,3 % du parc utile en métropole se situe en Île-de-France avec 10 771 logements (10 794 en 2021).

Tableau 112 - Répartition du parc utile²³⁶ de logements au ministère des armées, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, en 2022

	Domaniaux	Conventions de réservation	Pris à bail	Total
Métropole	8 010	20 214	691	28 915
Outre-mer et étranger	2 922	//	2 566	5 488
Total	10 932	20 214	3 257	34 403

Source : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.

Champ : métropole, outre-mer et étranger.

Bilan 2018 - 2022 du volet « amélioration du logement familial » dans le cadre du premier plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018 - 2022 dit **plan « Famille »**.

Action 4.1.1 : la cible triennale de 660 logements neufs a été atteinte en août 2021. Le plan Famille a permis la réservation de 765 logements neufs entre 2018 et 2021 (hors EPFP).

Action 4.1.2 : l'élargissement du parc de logements en outre-mer, notamment à Mayotte et en Guyane afin de disposer de 50 % du parc en domaniaux est en cours de réalisation.

Action 4.2 : l'amélioration de l'état technique du parc de logement domaniaux a fait l'objet de nombreux travaux en métropole et en outre-mer.

À compter du 1^{er} janvier 2023, la maintenance du parc domaniaux en métropole est assurée par NOVE dans le cadre du contrat « CEGELOG ».

²⁷⁸ 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).

Action 4.3 : après une phase expérimentale, la colocation a été pérennisée en 2019. Elle est reprise dans l'IM 1136 du 6 décembre 2021 relative aux conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole.

3.3.1.2 L'attribution de logement

Avertissement

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

En effet, le paramétrage du nouveau système d'information de gestion des demandes de logement (ATRIUM) a généré des écarts de champ d'étude importants dégradant en 2022 le taux de réalisation des demandes de logements.

La direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE) attribue principalement la dégradation à :

- l'absence de prise en compte des offres de particuliers (banque privée) dans le calcul du taux de réalisation contrairement aux années précédentes ;
- la prise en compte des demandes non éligibles dans le calcul du taux de réalisation, auparavant seules les demandes éligibles étaient saisies dans le SI.

L'attribution d'un logement relevant du ministère des armées ne constitue pas un droit.

Depuis la parution de l'instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BL sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole du 6 décembre 2021²⁷⁹, **tous les militaires**²⁸⁰ en position d'activité ou de non activité²⁸¹ sont éligibles à un logement du parc du ministère des armées.

Les demandes font l'objet d'une cotation, comprenant des points de base et des points supplémentaires.

Les points de base correspondent au motif de la demande.

Des points supplémentaires peuvent s'additionner aux points de base dans les situations d'handicap (nécessité d'un logement accessible, rapprochement de lieu de soin ou de vie scolaire spécialisé) ou de famille monoparentale.

En métropole, le taux de réalisation²⁸² des demandes de logement déposées par les militaires s'établit en 2022 à 58,1% (64,6 % en 2021, 56,6 % en 2020). Il est de 52 % pour les officiers (57,9 % en 2021), de 59,8 % pour les sous-officiers (67,7 % en 2021) et de 61,1 % pour les militaires du rang (65,5 % en 2021).

Ce taux est de 68 % pour les militaires affectés en Île-de-France en 2022²⁸³ contre 75 % en 2021.

Après une hausse de 2019 à 2021 (+ 12,8 points), on observe en 2022 une baisse du taux de réalisation des demandes de logement en métropole. Cette baisse touche l'ensemble des catégories. Ainsi les officiers perdent 5,9 points, les sous-officiers 7,9 points et les militaires du rang 4,5 points. Les données 2022 ne peuvent toutefois être directement comparées aux données antérieures, à cause de la mise en place du nouveau SI de gestion ATRIUM qui a modifié le champ de cet indicateur (voir avertissement *supra*).

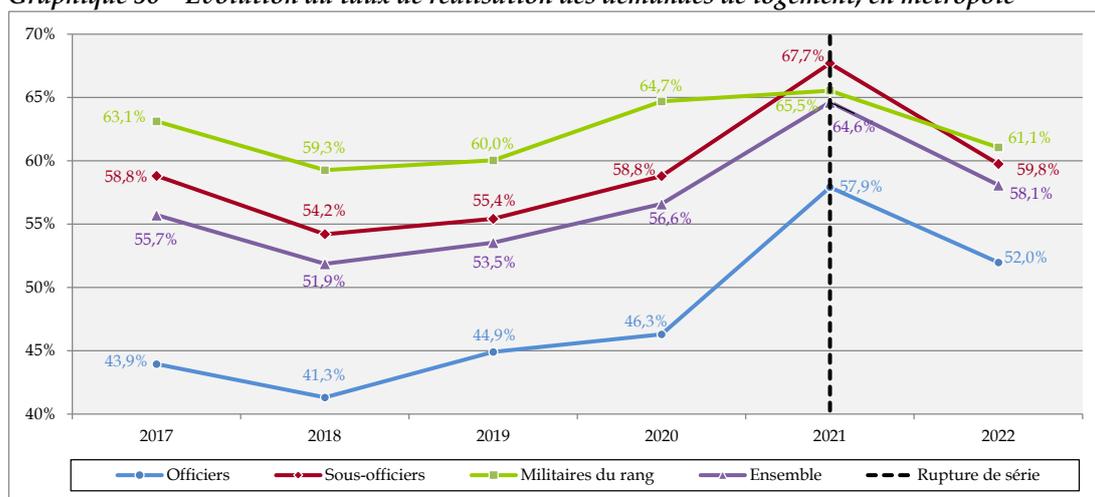
²⁷⁹ Les critères d'éligibilité ne sont plus assujettis à des conditions de situation familiale et/ou d'ancienneté.

²⁸⁰ Hormis durant la période probatoire et à moins de deux ans de la limite d'âge ou de durée des services.

²⁸¹ Pour raison de congé de longue maladie ou en congé de longue durée pour maladie ou bien de détachement pour des raisons de service.

²⁸² Rapport entre le nombre de logements attribués et le nombre de demandes déposées.

²⁸³ 61 % pour les officiers (66,8 % en 2021), 75,3 % pour les sous-officiers (83,5 % en 2021) et 69,3 % pour les militaires du rang (77,6 % en 2021).

Graphique 56 – Évolution du taux de réalisation des demandes de logement, en métropole

Source : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.

Champ : métropole.

Les logements attribués proviennent du parc utile et du parc privé²⁸⁴.

Nota : rupture de série en 2022 – voir avertissement supra.

3.3.2 Le logement au sein de la gendarmerie nationale

La politique du logement au sein de la gendarmerie nationale repose principalement sur les logements concédés par nécessité absolue de service (NAS)²⁸⁵, qui sont l'un des fondements de l'organisation de la gendarmerie nationale.

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 nationale. Ils ont l'obligation légale et statutaire²⁸⁶ d'occuper effectivement le logement concédé ; cette obligation résulte également de la permanence du service de la gendarmerie nationale.

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 territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE), 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 2022, le parc utile²⁸⁷ de logements de la gendarmerie nationale est constitué de 77 301 logements (76 525 au 31 décembre 2021), dont 74 271 en métropole et 3 030 en outre-mer. 39,4 % des logements sont domaniaux²⁸⁸.

²⁸⁴ Le parc de logements privés, de particulier à particulier, est constitué par des annonces recueillies par les bureaux logement qui peuvent être proposées par les ETL.

²⁸⁵ « 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).

²⁸⁶ 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).

²⁸⁷ 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.

²⁸⁸ 39,1 % en métropole et 45,1 % en outre-mer.

Tableau 113 - Répartition du parc utile²¹² de logements de la gendarmerie nationale, en fonction du type de logement et du lieu d'implantation, au 31 décembre 2022

	Métropole	Outre-mer	Total
Logements en caserne domaniale	29 071	1 368	30 439
Logements en caserne locative	34 155	547	34 702
Ensembles immobiliers locatifs hors caserne	1 571	68	1 639
Prises à bail individuelles hors caserne	9 474	1 047	10 521
Total	74 271	3 030	77 301

Source : DGGN, Geaude 2G AI.

Nota : les casernes mixtes (locatives et domaniales) sont comptabilisées avec les casernes locatives.

Au titre de la programmation immobilière 2020-2022 pour la police nationale et la gendarmerie nationale, 1 828 logements domaniaux de la gendarmerie nationale ont été réhabilités en 2022 soit un total de 3 665 sur la période 2020-2022.

En 2022, une enveloppe de 18,4 M€ a été consacrée à la sécurisation des casernes domaniales. Cette dernière a permis de lancer 560 projets de sécurisation (dont 297 au titre du plan « poignée de porte n°3 »).

S'agissant des nouvelles casernes locatives, des mesures de sécurisation passives ont été intégrées dans les référentiels de construction.

Pour les casernes locatives existantes, ces mesures de sécurisation passives sont réalisées par le bailleur sur demande de la gendarmerie nationale au titre des travaux d'amélioration. Une fois les travaux réalisés, la gendarmerie nationale verse au bailleur un surloyer. Ainsi en 2022, 70 projets de sécurisation ont pu être réalisés par les bailleurs pour un montant total de 1,51 M€.

Gestion des passoires énergétiques au sein des casernes locatives de la gendarmerie nationale

La sous-direction de l'immobilier et du logement suit attentivement, en coordination avec la direction de l'immobilier et de l'État (DIE), l'évolution et la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021²⁸⁹ et du décret n° 2021-19 du 11 janvier 2021²⁹⁰.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les logements domaniaux de l'État. En revanche, les baux d'habitations de logements conclus en application directe de la loi du 6 juillet 1989 doivent respecter les mesures introduites par les textes précités.

Ainsi, en cours de location des contrôles sont réalisés lors de chaque révision du loyer pour vérifier que les obligations du propriétaire/bailleur soit respectées, notamment celles visées par les textes de 2021.

²⁸⁹ Loi (climat et résilience) portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

²⁹⁰ Décret relatif au critère de performance énergétique dans la définition du logement décent en France métropolitaine.

3.4 HÉBERGEMENT

3.4.1 L'hébergement au ministère des armées

Définitions

L'hébergement²⁹¹ (*stricto sensu*) est réservé prioritairement aux cadres d'active, célibataires ou célibataires géographiques, officiers, sous-officiers (ou officier mariniers) ou personnels civils des armées, directions et services du ministère des armées. Le service du commissariat des armées est le principal opérateur de la fonction hébergement des cadres.

L'hébergement en caserne²⁹² (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 interarmées²⁹³, l'octroi d'un hébergement constitue :

- une obligation pour les militaires du rang et les volontaires²⁹⁴ ;
- une offre pour les sous-officiers célibataires de moins de 15 ans de services ;
- une faculté pour le reste du personnel en compensation des sujétions liées au statut militaire, au titre de la condition militaire ou de la politique sociale des armées (par exemple, pour accompagner le célibat géographique).

L'attribution d'un local d'hébergement n'en procure pas la jouissance privative et personnelle.

Les occupants sont donc exonérés de la taxe d'habitation, des taxes d'enlèvement des ordures ménagères et, au besoin, de la contribution à l'audiovisuel public.

Cette mise à disposition est réalisée à titre gratuit. Elle donne éventuellement lieu au paiement de prestations accessoires²⁹⁵ par les occupants, hormis s'ils sont militaires du rang ou volontaires²⁹⁶.

Sans comptabiliser les places d'hébergement de militaires du rang gérées directement par les formations des armées (de l'ordre de 40 000 dans l'armée de terre), le ministère des armées dispose au 31 décembre 2022 de 47 014 places d'hébergement dont 31 407 pour les cadres et 15 607 pour les militaires du rang.

Concernant l'hébergement des cadres, de nouvelles capacités sont offertes en 2021 sur les sites de Maisons-Laffitte (quartier Gallieni, + 100 places) et Arcueil (+ 200 places). Elles sont pondérées par la perte de capacité (- 29 places) sur le site de l'école militaire (travaux liés au schéma directeur infrastructure).

L'offre d'hôtellerie des résidences Raspail (50 places) et Descartes (20 places) à Paris est gérée par l'IGeSA.

Sur l'année 2022, il a été constaté une hausse significative du nombre de demande d'hébergement en Île-de-France (+ 13 % par rapport à 2021), et il subsiste comme les années précédentes une très forte tension sur les sites localisées dans Paris intra-muros avec en quasi-permanence des taux

²⁹¹ 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.

²⁹² 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...).

²⁹³ Lettre n° D16-006111/DEF/EMA/PERF/PILSTRAT/NP du 09 juin 2016 relative à la politique interarmées du soutien - hébergement et hôtellerie.

²⁹⁴ 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 ».

²⁹⁵ Nettoyage des locaux, lavage des draps...

²⁹⁶ 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).

d'occupation proches de 100 %. Ce taux est de 94 % en incluant l'ensemble des sites en Île-de-France²⁹⁷.

Tableau 114 - Capacités d'hébergement au ministère des armées, au 31 décembre 2022

	Métropole (hors Île-de-France)	Île-de-France ^{(*)298}	Outre-mer et étranger	Total
Hébergement des cadres	25 034	4 977	1 326	31 407
Hébergement des MDR géré par le SCA/GSBdD	13 038	2 519	50	15 607
Total	38 072	7 496	1 376	47 014

Sources : SCA/cartographie 2H 2022 et rapport d'activité 2022 du bureau interarmées de l'hébergement en région Île-de-France (BIHRIF).

Champ : bâtiments actifs²⁹⁹ et capacités d'hébergement à la disposition du BIHRIF³⁰⁰ au 31 décembre 2022, 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 08 février 2023³⁰¹, qui comprend 8 pôles : Paris École militaire, Saint-Germain-en-Laye, Versailles, Vincennes, Villacoublay, Montlhéry et Arcueil-Vanves-Paris et Balard.

Bilan 2018 – 2022 du volet hébergement du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, dit **plan « Famille »**.

Action 6.2 : cette mesure du plan Famille concerne l'augmentation des capacités d'hébergement en Île de France (IDF). Elle a intégré 4 opérations, qui ont permis d'améliorer les conditions d'hébergement en Île-de-France (BCC Versailles Satory, BCC Arcueil, BCC Saint-Germain-en-Laye, BCC Maisons-Laffitte).

La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 fait de l'amélioration du « quotidien du soldat » un axe structurant de l'action des armées. Cette orientation se traduit notamment par le déploiement d'un plan d'amélioration des conditions d'hébergement en enceinte militaire (casernement), en métropole et outre-mer, des militaires du rang et des cadres célibataires ou célibataires géographiques.

Les objectifs du programme visent principalement à améliorer la qualité des bâtiments (travaux de réhabilitation) et à augmenter les capacités d'hébergement (travaux de constructions neuves).

Le programme « hébergement » représente un investissement de près de 1,2 milliard d'euros sur la période 2019 – 2025 dont 850M€ déjà engagé fin 2022. Il prévoit la réhabilitation et la mise à niveau d'environ 21 000 ensembles existants ainsi que la construction de 9 000 nouveaux ensembles d'hébergement³⁰².

Pour l'année 2022, les engagements de travaux prévus permettront la commande de 4 218 places d'hébergement (282M€) et 51 opérations ont été livrées représentant 4 447 places (1 091 places en BCC et 3 356 places de militaires du rang) pour un montant de 178M€.

Les efforts au profit des jeunes engagés des trois armées représentent 54 % du programme (655 M€), ceux au profit des cadres célibataires ou célibataires géographiques 28 % (330M€) et ceux au profit du personnel en formation 15 % (183M€). Enfin 3 % du programme sont dédiés à la réalisation de capacités temporaires (32M€).

²⁹⁷ Paris École militaire 99 %, Arcueil-Vanves-Paris et Balard 99 % Vincennes 99 %, Villacoublay 97 %, Saint-Germain-en-Laye 78 %, Versailles 95 % et Montlhéry 90 %.

²⁹⁸ Les critères d'éligibilité sont décrits dans la note annuelle de cadrage du Bureau Interarmées de l'Hébergement en Région Ile-de-France (BIHRIF), n° 501689/ARM/EMZD PARIS/BIHRIF/NP du 03 juin 2021.

²⁹⁹ 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...

³⁰⁰ Le volume de lits à la disposition du BIHRIF (4 977 lits) est inférieur à la capacité existante (6 026 lits) en raison de chambres réservées pour les astreintes ou les services particuliers et de chambres indisponibles pour réfection ou problème technique.

³⁰¹ Décision n°264/ARM/SCA/DCSCA/DIR modifiant la décision N°1645/ARM/SCA/DCSCA/DIR du 25 juin 2020 relative à la création du groupement de soutien de la base de défense d'Île-de-France.

³⁰² Comité directeur du programme hébergement n° 11, note n° 1D23000743/ARM/SGA/DTIE/DIR/SDSFP du 17 janvier 2023.

3.4.2 L'hébergement dans la gendarmerie nationale

La gendarmerie nationale 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'hébergement³⁰³.

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 formations³⁰⁴.

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 2022, la gendarmerie dispose au total de 18 096 places d'hébergement (18 655 en 2021).

Tableau 115 - Capacités d'hébergement dans la gendarmerie, au 31 décembre 2021

	Métropole	Outre-mer	Total
Nombre de places d'hébergement	16 920	1 176	18 096

Source : DGCN, Geaude 2G AI.

Nota : places d'hébergement au sein d'une structure d'hébergement ou d'un logement déclassé.

Des travaux de rénovation/ réhabilitation 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 2020 - 2022. Dans ce cadre, 167 hébergements ont été livrés et 86 sont en cours de rénovation.

4. ACTION SOCIALE

4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'action sociale des armées (ASA), complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, intervient dans trois domaines principaux : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les vacances et les loisirs.

Depuis juin 2020, le réseau de l'action sociale connaît une nouvelle organisation en deux niveaux :

- le niveau territorial avec des centres territoriaux de l'action sociale et des centres d'action sociale d'outre-mer ;
- le niveau local, comprenant des antennes d'action sociale implantées dans leur champ territorial de compétences.

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

³⁰³ Circulaire n° 47000/GEND/DSF/SDIL/BBR du 15 septembre 2015 relative à l'hébergement des personnels militaires de la gendarmerie, 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.

³⁰⁴ 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.

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€. Depuis 2018, le budget consacré à l'action sociale était en baisse.

En 2022, le budget augmente pour atteindre 146 M€, soit une hausse de 8 %.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2022, d'environ 378 € par agent. En 2020 et 2021, ce montant s'élevait respectivement à 378 € et 376 €.

Tableau 116 - Évolution du budget consacré à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales des agents (en M€)

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
152,6	141,6	136,1	136,3	127,5	131,4	147,0	145,8	137,2	135,1	146

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives) et rapport social unique à partir de 2021.

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 146 M€ comprennent notamment, hors rémunérations et charges sociales des agents, le budget prévisionnel alloué aux dispositifs d'actions sociales qui s'élève pour l'année 2022 à 109 M€, ainsi répartis :

- 20,6 M€ pour les actions sociales (dont la protection sociale complémentaire),
- 23,1 M€ pour les vacances et loisirs,
- 31 M€ pour la garde d'enfants,
- 6,1 M€ pour le soutien social, 5,2 M€ pour les aides individuelles,
- 4,6 M€ pour le soutien aux structures ASA,
- 3,6 M€ pour la mobilité et le logement et 1 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 2022 est marquée³⁰⁵, à l'instar des quatre précédentes années, par la consolidation du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, avec notamment :

- la sortie du guide plan Famille destiné aux familles touchées par le handicap ;
- la digitalisation de 4 nouvelles prestations du e-social des armées ;
- la distribution de plus de 200 000 cartes familles SNCF ;
- la fin du déploiement Wifi gratuit dans l'hexagone (hors plan hébergement) ;
- ...

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 2022, 1 735 militaires (1 910 en 2021 et 2 036 en 2020) ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 46 % sont de l'armée de terre, 18 % de l'armée de l'air et de l'espace, 7 % de la marine nationale, 12 % de la gendarmerie nationale et 7 % des directions et services.

³⁰⁵ Source : cinq ans de plan Famille - décembre 2022.

Les montants accordés des prêts et prestations de l'agrégat « soutien à la vie professionnelle » sont en hausse de 10,9 M€ (+ 81 %) entre 2021 et 2022 ; ce constat trouve principalement sa genèse dans la situation des prêts habitat (accession et travaux)³⁰⁶ affichant un montant accordé en net augmentation.

Tableau 117 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité de 2016 à 2022 (en K€)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	10 227,4	11 108,0	12 352,6	11 279,2	6 216,6	6 735,3	10 312,4
Marine	3 163,6	3 183,9	3 692,5	2 589,7	1 631,8	1 443,8	2 300,5
Air	3 640,6	2 645,0	3 437,3	3 153,9	2 472,0	2 046,0	3 309,2
Gendarmerie	4 281,1	3 435,3	3 975,6	3 030,7	2 341,0	1 807,3	4 206,8
Autres(*)	220,4	615,6	520,2	653,9	593,2	438,6	1 589,9
Non renseigné	-	-	-	-	1 273,9	1 114,1	2 837,8
Total	21 533,2	20 987,8	23 978,2	20 707,5	14 528,6	13 585,3	24 556,8

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

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 hausse de 3,6 M€, soit + 27 %. Cela s'explique par une progression des montants accordés (notamment pour le prêt personnel et la prestation éducation) malgré une volumétrie décroissante des prestations en 2022.

Tableau 118 – Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité de 2016 à 2022 (en K€)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	4 652,7	5 888,0	8 281,5	7 369,6	5 402,1	7 202,7	9 265,8
Marine	1 355,6	1 764,2	2 081,0	2 395,8	1 530,5	1 857,9	2 116,1
Air	1 466,9	1 439,8	2 256,1	1 934,1	1 410,9	1 706,2	2 263,5
Gendarmerie	1 803,8	1 547,3	2 468,6	2 109,8	1 922,6	2 089,5	2 583,8
Autres(*)	331,0	559,1	798,6	691,2	715,9	654,3	894,8
Total	9 610,0	11 198,4	15 885,8	14 500,5	10 982,2	13 510,2	17 126,9

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

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) défense³⁰⁷.

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.

³⁰⁶ 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).

³⁰⁷ HCECM, 10^e rapport thématique, *La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population*, mai 2016, p. 57 et pp. 130 et s.

Entre 2021 et 2022, le nombre de PSAD accordées a baissé de 6 003 à 5 654 attributions, soit une baisse de 6 % sur la période.

Tableau 119 – Nombre de CESU défense et de PSAD accordés depuis 2015

	CESU défense	PSAD							
	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Terre	2 308	1 319	1 914	4 772	5 735	4 106	2 679	3 272	2 969
Marine	1 157	591	743	867	1 460	1 466	949	1 245	1 143
Air	673	562	934	1 312	1 642	1 052	619	722	708
Gendarmerie	304	185	283	662	780	643	503	563	672
Autres(*)	85	106	133	234	527	29	166	201	162
Total	4 527	2 763	4 007	7 847	10 144	7 566	4 916	6 003	5 654

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

Champ : militaires en activité des forces armées et services.

(*) EMA, SSA, DGA, autres services.

4.2.3 Vacances et loisirs

En 2022, 21,5 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 2022 est marquée par une hausse de 42 % du nombre de personnes accueillies, malgré une baisse de 8,1 % du montant des aides allouées.

Tableau 120 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montant total (en M€)	22,0	21,8	20,2	19,9	20,4	22,5	20,4	23,0	23,4	21,5
Nombre de personnes accueillies	88 106	81 578	81 625	81 383	81 541	72 598	68 989	46 495	47 113	53 099

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

Champ : personnels civil et militaire bénéficiaires, et enfants des ressortissants.

4.2.4 Endettement et surendettement

Le Haut Comité ne dispose pas des taux d'endettement et de surendettement³⁰⁸ 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 2022, le nombre d'interventions liées à l'endettement reste stable par rapport à 2021 (1 709 contre 1 712 en 2021).

Les montants accordés dans le cadre de l'endettement progressent très légèrement de 4,2 % entre 2021 et 2022.

³⁰⁸ Selon les définitions en vigueur au sein de l'action sociale, le militaire qui ne dispose pas de ressources suffisantes pour assumer les dépenses quotidiennes de sa famille ou qui rencontre un déséquilibre financier passager ne lui permettant pas de dégager un revenu disponible pour faire face aux dépenses imprévisibles de la vie courante peut obtenir des prestations sociales pour **endettement**. Lorsque la situation financière du militaire se dégrade de façon structurelle et durable (usage excessif de crédits ou diminution involontaire des revenus liée au chômage, à une séparation, une maladie, un accident, etc.), l'endettement peut se transformer en **surendettement**.

Tableau 121 – 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 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de prestations	1 685	1 714	1 620	1 625	1 581	1 569	1 561	1 194	1 712	1 709
Montants accordés	1 771,1	1 728,4	1 630,6	1 466,6	1 423,1	1 535,2	1 679,0	1 157,3	1 599,2	1 667,4

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

Entre 2021 et 2022, le nombre de prestations sociales pour surendettement baisse (- 13,4 %). En parallèle, les montants accordés diminuent (- 14,5 %).

Tableau 122 – 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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de prestations	1 136	1 078	881	820	748	716	652	490	663	574
Montants accordés	1 033,6	887,8	735,9	631,8	631,4	638,9	645,5	538,6	650,2	556

Source : DRH-MD/service de l'action sociale des armées.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : changement du logiciel de l'action sociale à partir de 2015.

Les motifs d'intervention liés à l'endettement et le surendettement représentent 52 % du montant total accordé au personnel militaire sous forme de secours ou de prêts sociaux (tout comme en 2021).

La catégorie des militaires du rang demeure, pour ces motifs, la principale catégorie de bénéficiaires pour 50 % des secours et prêts sociaux accordés en 2022 (51 % en 2021).

5. PROTECTION SOCIALE

5.1 CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle de trois ministères : affaires sociales, budget et armées (SGA/DRH-MD).

Dans son 13^e rapport thématique, le Haut Comité a rappelé l'importance du maintien des spécificités fonctionnelles de la CNMSS tout en soulignant l'attachement de la communauté militaire à son existence³⁰⁹.

Dans son 14^e rapport thématique consacré aux pensions militaires de retraite³¹⁰, 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 2022, la CNMSS protège, en France et à l'étranger, 788 583 assurés (402 676 assurés d'active ou en maintien de droits, 164 210 retraités et 225 242 ayants droit).

³⁰⁹ HCECM, 13^e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, pp. 80 et suivantes.

³¹⁰ HCECM, 14^e rapport thématique, *Les pensions militaires de retraite*, juillet 2020, p. 63 et suivantes.

5.2 PROTECTION COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'État participe à la protection sociale complémentaire des militaires au travers du référencement de quatre organismes qui sont actuellement : le groupement Unéo (composé de la mutuelle Unéo et de la GMF), le groupement Fortégo (composé de AGPM Assurances, AGPM Vie, ALLIANZ Vie (ex-GMPA) et Klesia (ex-MCDEF)), Intériale et Harmonie Mutuelle.³¹¹

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 2022, tout comme en 2021 et 2020, cela concernerait toujours 18 % des militaires en activité, 27 % des militaires âgés de moins de 25 ans et 26 % des conjoints ou enfants de militaire affiliés à la caisse.

Tableau 123 – 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 %
2021	82 %	73 %	81 %	92 %	82 %	74 %
2022	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 13^e rapport thématique, à recommander de renforcer l'aide apportée par l'État à la protection des militaires et de leurs proches.

Observant que la loi de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant à « *redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels* », il 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.

Dans le cadre du déploiement de l'ordonnance³¹² relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics, et en application du décret³¹³ 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 peuvent bénéficier, sur leur demande, depuis le 1^{er} janvier 2022 du versement d'un forfait mensuel de 15 euros³¹⁴.

En 2022, 126 709 militaires³¹⁵ du ministère des armées (soit 67,6 %) ont bénéficié de la PSC, pour un coût financier de 21 862 620 d'euros.

³¹¹ Ils sont référencés pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2024.

³¹² Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

³¹³ 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.

³¹⁴ Cf. 16^e RACM, p 129.

³¹⁵ Militaires appartenant à l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air et de l'espace, hors élèves et volontaires.

6. AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense³¹⁶, placés pour emploi auprès d'autorités militaires qu'ils conseillent, assurent, au sein des armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale, qui le souhaitent. Ils participent, aux côtés des autorités militaires, à leur soutien moral. Le Haut Comité a noté l'importance de leur présence dans son 13^e rapport thématique³¹⁷.

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 2022, les aumôneries comptent 205 aumôniers (211 en 2021, 204 en 2020) répartis en 124 aumôniers du culte catholique, 31 du culte musulman, 34 du culte protestant et 16 du culte israélite.

Les aumôneries s'appuient également sur 61 réservistes opérationnels et citoyens (67 en 2021, 71 en 2020), 27 catholiques, 2 musulmans, 20 protestants et 12 israélites, lesquels, en 2022 et au total, ont servi 2 795 jours (46 jours en moyenne par réserviste contre 39 en 2021).

Les quatre aumôniers militaires 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 contrat³¹⁸ et 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.

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).

³¹⁶ Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008.

³¹⁷ HCECM, 13^e rapport thématique, *La mort, la blessure, la maladie*, juillet 2019, p. 30.

³¹⁸ DCSCA, *Mémento RH et de soutien des aumôniers des armées*, octobre 2022.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs au Haut Comité d'évaluation de la condition militairepage 189
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militairepage 193
3. Auditions de la présidente du Haut Comité par la représentation nationale.....page 195
4. Principales évolutions législatives et réglementairespage 197
5. Résumépage 205
6. Mise en œuvre du plan Famille 2018-2022.....page 217

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 dix 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. Trois officiers généraux en deuxième section ou en congé du personnel navigant, 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

Cf. décrets du 2 septembre 2022 et du 18 décembre 2023.

PRÉSIDENTE

Madame Catherine de Salins

Conseillère d'État,

Présidente adjointe de la section de l'administration du Conseil d'État

VICE-PRÉSIDENT

Monsieur Terry Olson

Conseiller d'État,

Président de la Cour administrative d'appel de Versailles

MEMBRES

Madame Isabelle Delarbre

Ancien cadre dirigeant chez Renault et TotalEnergies

Madame Élisabeth Grosdhomme

Dirigeante de Paradigmes et cætera, société d'étude et de conseil spécialisée en prospective et innovation

Monsieur Yves d'Hérouville

Président de l'Institut des dirigeants d'associations et fondations

Madame Cécile Wendling

Dirigeante de Pan-or-amiques, société de conseil en prospective, et chercheuse associée au Centre de sociologie des organisations (CNRS-Sciences Po Paris).

Monsieur Jean-Luc Tavernier

Directeur général de l'Insee (membre de droit)

Représenté par Monsieur Alain Bayet

Directeur de la diffusion et de l'action régionale et coordinateur des directeurs régionaux

Général d'armée Éric Autellet

Ancien major général des armées

Général de corps d'armée (2^e section) Jean-Marc Descoux

Ancien commandant de la gendarmerie d'outre-mer

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur des armées Vincent Berthélé

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Lieutenant-colonelle Florence Pélardy

Commandant Grégoire Chabanis

Commandant Aurélie Le Coq

Adjudant-chef Cyril Patry

ANNEXE 3

AUDITIONS DE LA PRÉSIDENTE DU HAUT COMITÉ PAR LA REPRÉSENTATION NATIONALE

ANNEXE 3

AUDITIONS DE LA PRÉSIDENTE 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 17^e rapport thématique (2023) et de la revue annuelle de la condition militaire (2022), la présidente du Haut Comité a été sollicitée à six reprises par des parlementaires entre janvier et décembre 2023 :

- audition sur le thème du plan Famille, Assemblée nationale, commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, le 19 avril 2023 ;
- audition dans le cadre du projet de loi de programmation militaire 2024-2030, Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 20 avril 2023 ;
- audition dans le cadre du projet de loi de programmation militaire 2024-2030, Sénat, commission des affaires étrangères, de la Défense et des forces armées, le 30 mai 2023 ;
- audition sur le soutien logistique interarmées, Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 07 septembre 2023 ;
- audition sur le thème du 17^e rapport thématique, Assemblée nationale, commission de la défense nationale et des forces armées, le 08 novembre 2023 ;
- audition sur le thème du 17^e rapport thématique, Sénat, commission des affaires étrangères, de la Défense et des forces armées, le 13 novembre 2023.

ANNEXE 4

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

ANNEXE 4

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE 16^e RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE (du 1^{er} août 2022 au 1^{er} août 2023)

Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022
 Loi n° 2022-1499 du 1^{er} décembre 2022 de finances rectificative pour 2022
 Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023
 Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023
 Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 (rectificatif)
 Loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense

Statut

Décret n° 2022-1333 du 17 octobre 2022 modifiant le statut particulier du corps des commissaires des armées

Les modifications proposées par ce décret visent principalement à actualiser le statut pour qu'il prenne en compte l'évolution du modèle RH du corps des commissaires des armées. La politique mise en œuvre visant à accroître la part d'officiers sous contrat au sein du corps implique notamment de revoir les modes d'intégration de cette population afin de lui offrir des perspectives accrues. Le décret permet de diversifier les voies de recrutement interne en ouvrant également la possibilité d'un recrutement au choix. Il prévoit en outre une souplesse accrue dans l'organisation de la formation des commissaires intégrés, par une meilleure prise en compte de leur expérience professionnelle. Il permet également aux commissaires sous contrat d'être désormais recrutés en bénéficiant d'une reprise totale de leur ancienneté de grade. Enfin, ce décret supprime des dispositions transitoires devenues caduques.

Décret n° 2022-1744 du 28 décembre 2022 modifiant les dispositions statutaires relatives à des corps de militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées

Décret n° 2023-697 du 31 juillet 2023 modifiant les dispositions du statut particulier des praticiens des armées relatives à l'engagement à rester en activité

Rémunérations et indemnités

Décret n° 2022-1280 du 30 septembre 2022 modifiant le décret n° 48-1366 du 27 août 1948 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air

Le décret modifie le taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police alloué aux élèves admis en formation initiale ou complémentaire à l'École des officiers de la gendarmerie nationale.

Décret n° 2022-1444 du 18 novembre 2022 portant dérogation aux règles de réévaluation des montants de la solde des volontaires et de la solde spéciale

Le décret déroge aux règles suivant lesquelles la solde des volontaires et la solde spéciale sont respectivement réévaluées au 1^{er} janvier et au 1^{er} mars de l'année n+1 suivant l'évolution constatée du point d'indice pendant l'année n. A titre exceptionnel, la réévaluation des montants de la solde des volontaires et de la solde spéciale s'effectuera l'année de la réévaluation de la valeur du point d'indice. En l'espèce, au 1^{er} juillet 2022, simultanément avec les autres militaires.

Décret n° 2022-1745 du 28 décembre 2022 modifiant le 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 modifie le décret n° 2020-1292 du 22 octobre 2020 visé, en y ajoutant une version actualisée du tableau de correspondance des grades militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées à la hiérarchie militaire générale, notamment pour insérer le nouveau grade de directeur des soins de classe

exceptionnelle et tirer les conséquences des reclassements associés aux accords du Ségur de la santé du 13 juillet 2020.

Décret n° 2023-16 du 16 janvier 2023 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées

Le décret a pour objet de réserver l'attribution du taux majoré n° 2 de la prime de qualification de praticien certifié aux praticiens en chef détenant le titre de qualification correspondant et ayant au moins atteint, au 1er janvier de l'attribution du taux majoré numéro 2, le 4^e échelon de leur grade.

Décret n° 2023-26 du 23 janvier 2023 portant abrogation du décret n° 99-614 du 8 juillet 1999 relatif à l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux militaires occupant certains emplois au bataillon des marins-pompiers de Marseille

Le décret tire les conséquences de l'extension de la prime de commandement et de responsabilité militaire instituée par le décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 aux militaires du bataillon de marins-pompiers de Marseille au 1^{er} juillet 2022, en abrogeant le décret n° 99-614 du 8 juillet 1999 relatif à l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux militaires occupant certains emplois au bataillon des marins-pompiers de Marseille.

Décret n° 2023-27 du 23 janvier 2023 modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées

Le décret permet d'attribuer aux internes des hôpitaux des armées de troisième cycle des études de médecine accomplissant la phase dite de consolidation, le taux plein des indemnités forfaitaires de gardes et d'astreintes hospitalières lorsqu'ils participent directement au service des gardes et astreintes hospitalières en application de l'article R.6153-93 du code de la santé publique.

Décret n° 2023-109 du 17 février 2023 étendant aux militaires relevant du ministre chargé de la mer l'application du 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

Le décret étend aux officiers du corps des administrateurs des affaires maritimes et du corps des professeurs de l'enseignement maritime les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence outre-mer et à l'étranger applicables aux militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale.

Décret n° 2023-213 du 27 mars 2023 modifiant le décret n° 80-647 du 7 août 1980 relatif au régime indemnitaire des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées

Le décret ouvre aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées le droit à la prime d'exercice en soins critiques créée par le décret n° 2022-19 du 10 janvier 2022. Il adapte les conditions de son acquisition aux spécificités de la fonction militaire.

Décret n° 2023-394 du 24 mai 2023 relatif au fonds de prévoyance militaire et au fonds de prévoyance de l'aéronautique et modifiant diverses dispositions relatives à la rémunération des militaires

La nouvelle politique de rémunération des militaires a notamment créé l'indemnité d'état militaire, l'indemnité de garnison des militaires et la prime de compétences spécifiques des militaires. Ces indemnités remplacent notamment l'indemnité pour charges militaires ainsi que les indemnités pour services aériens servant sur lesquelles étaient jusqu'alors assises le calcul des cotisations, respectivement, au fonds de prévoyance militaire et au fonds de prévoyance de l'aéronautique. Le décret tire les conséquences de ces évolutions indemnitaires et actualise diverses dispositions du code de la défense relatives aux fonds de prévoyance.

Décret n° 2023-395 du 24 mai 2023 relatif à la prime de parcours professionnels

La prime de parcours professionnels des militaires rémunère la montée en qualification des militaires. Elle incite à une progression tout au long de la carrière et contribue à la construction de parcours professionnels dynamiques et plus lisibles. Par ailleurs ce dispositif rationalise et simplifie le régime indemnitaire des militaires en fusionnant en une prime unique les primes de qualification des officiers et des sous-officiers.

Décret n° 2023-396 du 24 mai 2023 relatif à la prime de compétences spécifiques des militaires

La prime de compétences spécifiques des militaires vise à mieux valoriser les militaires détenant et mettant effectivement en œuvre une ou plusieurs compétences spécifiquement militaires indispensables à l'acquisition et au maintien de la supériorité opérationnelle des forces armées. Elle simplifie et rationalise le dispositif indemnitaire en fusionnant en une prime unique seize primes existantes et en supprimant plusieurs autres primes tombées en désuétude.

Décret n° 2023-397 du 24 mai 2023 relatif à l'indemnité d'état militaire et modifiant ou abrogeant diverses dispositions indemnitaires relatives aux militaires

La nouvelle politique de rémunération des militaires a créé l'indemnité d'état militaire, l'indemnité complémentaire d'état militaire, l'indemnité de garnison des militaires, la prime de parcours professionnels et la prime de compétences spécifiques, qui vont notamment remplacer l'indemnité pour charges militaires et ses accessoires. Ce projet de décret permet d'actualiser les dispositions de divers décrets traitant de la rémunération du personnel militaire.

Décret n° 2023-398 du 24 mai 2023 relatif à l'indemnité de garnison des militaires

L'indemnité de garnison des militaires vise à mieux compenser les contraintes de logement spécifiques aux militaires résultant du fait que le lieu et la durée de leur affectation leur sont imposés par le commandement. Cette indemnité remplace la part de l'indemnité pour charges militaires allouée aux militaires à raison de ses charges de logement ainsi que la majoration de l'indemnité pour charges militaires, qui n'étaient plus adaptés aux sujétions réellement subies.

Décret n° 2023-407 du 25 mai 2023 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'attribuer la prime de qualification de praticien certifié instituée par le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 aux praticiens des armées à partir de leur classement au 4^e échelon du grade de médecin ou au 6^e échelon du grade de pharmacien, de vétérinaire ou de chirurgien-dentiste.

Décret n° 2023-533 du 28 juin 2023 modifiant le décret n° 2022-785 du 5 mai 2022 relatif au versement d'une majoration de traitement en faveur de certains agents publics civils et militaires du ministère des armées

Le décret étend le bénéfice de la majoration de traitement et de l'indemnité équivalente à cette majoration de traitement à certains fonctionnaires, agents contractuels, ouvriers des établissements industriels de l'État et militaires en fonction au sein du service de santé des armées en modifiant le décret n° 2022-785 du 5 mai 2022 visé.

Décret n° 2023-634 du 20 juillet 2023 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable à certains militaires non officiers

Le décret revalorise l'échelonnement indiciaire des grades de sergent ou second maître, sergent-chef ou maître et d'adjudant ou premier maître à compter du 1^{er} septembre 2022.

Décret n° 2023-687 du 28 juillet 2023 modifiant le décret n° 97-900 du 1^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger

Le décret a pour objet de maintenir le versement de l'indemnité de résidence à l'étranger aux militaires affectés à l'étranger et qui sont autorisés, au cours de leur séjour, à passer leur congé de maladie en France, à la place de l'attribution actuelle de l'indemnité de résidence servie à Paris.

Arrêté du 24 août 2022 fixant le montant des aides complémentaires à la formation scolaire et universitaire après indexation sur l'évolution annuelle des prix à la consommation des ménages (hors tabac)**Arrêté du 16 septembre 2022 relatif à la majoration exceptionnelle de l'indemnité de gardes hospitalières des praticiens des armées**

Arrêté du 23 septembre 2022 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires

Arrêté du 23 septembre 2022 modifiant l'arrêté du 20 mai 2019 pris en application du décret n° 2019-470 du 20 mai 2019 relatif à la prime de lien au service attribuée aux militaires placés sous l'autorité du ministre de la défense

Arrêté du 14 octobre 2022 fixant les taux annuels de l'indemnité pour charges militaires

Arrêté du 18 novembre 2022 fixant les montants de la solde des volontaires dans les armées

Arrêté du 18 novembre 2022 fixant les montants de la solde spéciale

Arrêté du 2 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 17 décembre 2021 organisant l'attribution de la prime de commandement et de responsabilité militaire

Arrêté du 7 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 25 avril 2022 fixant pour le ministère des armées la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité et des autorités désignées pour en déterminer le montant

Arrêté du 16 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 18 novembre 2022 fixant les montants de la solde spéciale

Arrêté du 25 mai 2023 fixant les contingents de primes de qualification attribuables aux praticiens des armées

Arrêté du 22 décembre 2022 pris pour l'application au service militaire adapté du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 22 décembre 2022 fixant par groupe la liste des emplois du service militaire adapté ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité

Arrêté du 22 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2016 fixant le montant de l'indemnité spéciale aux volontaires dans les armées servant dans la gendarmerie nationale

Arrêté du 17 février 2023 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires.

Arrêté du 1er mars 2023 modifiant l'arrêté du 17 décembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire aux militaires en service à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Arrêté du 24 mai 2023 pris pour l'application du décret n° 2023-395 du 24 mai 2023 relatif à la prime de parcours professionnels

Arrêté du 24 mai 2023 pris pour l'application du décret n° 2023-395 du 24 mai 2023 relatif à la prime de parcours professionnels aux sous-officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Arrêté du 24 mai 2023 fixant le nombre maximal de primes de parcours professionnels des sous-officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Arrêté du 24 mai 2023 pris pour l'application du décret n° 2023-398 du 24 mai 2023 relatif à l'indemnité de garnison des militaires

Arrêté du 24 mai 2023 modifiant et abrogeant divers arrêtés relatifs à la solde et aux accessoires de solde des militaires

Arrêté du 24 mai 2023 fixant le nombre maximal de primes de parcours professionnels

Arrêté du 24 mai 2023 fixant la liste des communes ouvrant droit à la majoration territoriale pour communes isolées de l'indemnité de garnison des militaires

Arrêté du 24 mai 2023 fixant les conditions d'aptitude requises pour l'attribution de la prime de compétences spécifiques

Arrêté du 24 mai 2023 fixant les titres de qualification requis pour l'attribution de la prime de compétences spécifiques des militaires

Arrêté du 24 mai 2023 portant répartition des emplois ouvrant droit à la prime de compétences spécifiques de forces sous-marines, de dépiégeage militaire, de mise en œuvre du nucléaire et de maintenance des aéronefs

Arrêté du 24 mai 2023 désignant les unités, organismes et emplois ouvrant droit à la prime de compétences spécifiques

Arrêté du 28 juin 2023 pris en application de l'article 5 du décret n° 2022-785 du 5 mai 2022 relatif au versement d'une majoration de traitement en faveur de certains agents publics civils et militaires du ministère des armées

Arrêté du 25 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires

Pensions militaires, invalidité

Décret n° 2022-1649 du 23 décembre 2022 modifiant les dispositions transitoires de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité

Décret n° 2022-1685 du 27 décembre 2022 modifiant le code de la défense

Le décret prévoit la possibilité pour la caisse nationale militaire de sécurité sociale de se voir confier par le ministère délégué (ministère des armées, ministère de l'intérieur et des outre-mer pour les militaires de la gendarmerie nationale, ministère chargé de la mer pour les militaires des affaires maritimes et ministère chargé des outre-mer pour les volontaires stagiaires du service militaire adapté) la gestion et la délivrance de l'allocation visant à compenser la perte de revenu des anciens militaires radiés des cadres ou rayés des contrôles en cas de rechute d'une maladie ou d'une blessure imputable aux services militaires et dans l'incapacité de reprendre leur activité professionnelle.

Décret n° 2023-177 du 13 mars 2023 fixant à compter du 1^{er} janvier 2023 le montant du salaire prévu aux articles L.134-1, L.134-2 et L.141-29 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre concernant les enfants et orphelins atteints d'une infirmité incurable

Le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre prévoit le versement d'allocations aux enfants mineurs de pensionnés ainsi que des pensions aux orphelins mineurs remplissant les conditions prévues pour l'attribution des pensions d'ayants cause. Ces allocations ou pensions continuent de leur être versées une fois majeurs lorsqu'ils sont atteints, avant leur majorité, d'une affection incurable les empêchant de se procurer un salaire supérieur à un plafond que le décret fixe, pour l'année 2023, à 12 130 euros bruts.

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération MINUSMa le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Le texte permet d'accorder aux militaires, ainsi qu'à leurs ayants cause, servant dans le cadre de l'opération MINUSMa, du 1^{er} août 2022 au 31 juillet 2025, le bénéfice de la couverture majorée des risques invalidité et décès prévue par l'article L. 4123-4 du code de la défense.

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération Chammal le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération Corymbe le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération Daman le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération Irini le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération EUTM Mali le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération Force multinationale et d'observateurs - Sinaï le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération MINUSCA le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération Tamour le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération AGENOR le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération « Opérations au Sahel » le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération « Opérations en Afrique centrale » le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 6 octobre 2022 accordant aux militaires participant à l'opération « Opérations en Europe orientale » le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense

Arrêté du 23 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-128 du 4 février 2022 modifiant les modalités de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité

Arrêté du 24 mars 2023 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-128 du 4 février 2022 modifiant les modalités de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité

Arrêté du 15 juin 2023 accordant aux militaires participant à l'opération « EUMPM NIGER » le bénéfice des dispositions de l'article L4123-4 du code de la défense

Le texte permet d'accorder aux militaires, ainsi qu'à leurs ayants cause, servant dans le cadre de l'opération « EUMPM NIGER », du 20 février 2023 au 12 décembre 2025, le bénéfice de la couverture majorée des risques invalidité et décès prévue par l'article L4123-4 du code de la défense.

Décoration

Décret n° 2023-633 du 20 juillet 2023 modifiant le décret n° 95-1098 du 9 octobre 1995 portant création d'une médaille commémorative française

Le décret crée un mode d'attribution à titre exceptionnel de la médaille commémorative française aux personnels militaires ou civils relevant du ministère des armées justifiant d'une contribution remarquable à la préparation ou au soutien des missions récompensées par cette décoration.

Arrêté du 24 juillet 2023 portant ouverture de l'attribution de la médaille commémorative française avec l'agrafe « Sagittaire »

La médaille commémorative française avec l'agrafe « Sagittaire » peut être décernée aux personnels militaires ou aux personnels civils relevant du ministère des armées ayant participé, sur le territoire du Soudan, sans durée minimale de séjour, à l'opération « Sagittaire » menée à compter du 18 avril 2023 et jusqu'au 26 avril 2023 inclus.

Concertation, dialogue interne, APNM

Décret n° 2023-271 du 14 avril 2023 portant création d'une indemnité versée aux représentants des retraités militaires au sein du Conseil supérieur de la fonction militaire

Le décret institue une indemnité servie par jour d'activité au profit des représentants des retraités militaires au sein du Conseil supérieur de la fonction militaire.

Arrêté du 14 avril 2023 fixant le montant et les modalités d'attribution de l'indemnité versée aux représentants des retraités militaires au sein du Conseil supérieur de la fonction militaire

Santé

Décret n° 2023-605 du 15 juillet 2023 relatif à la protection sociale complémentaire des militaires, des anciens militaires et de leurs ayants droit en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident

Le décret fixe le régime obligatoire de protection sociale complémentaire en santé des militaires rendu obligatoire par l'arrêté prévu au II de l'article L. 4123-3 du code de la défense. Il prévoit les garanties de couverture des risques en matière de santé. Il définit les modalités et critères de sélection des organismes complémentaires et les mécanismes d'adhésion de chaque catégorie de bénéficiaires aux contrats collectifs. Il détermine également les modalités de participation financière des ministères et des établissements publics dont relèvent les militaires et les modalités de calcul des cotisations dont chaque catégorie de bénéficiaires des contrats collectifs est redevable ainsi que les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Il institue enfin un dispositif de pilotage et de suivi des contrats collectifs.

Arrêté du 9 mai 2023 modifiant l'arrêté du 29 mars 2021 relatif à la détermination du profil médical d'aptitude en cas de pathologie médicale ou chirurgicale

Divers

Décret n° 2022-1647 du 23 décembre 2022 modifiant le décret n° 2010-790 du 12 juillet 2010 relatif à l'alimentation des militaires de la gendarmerie déplacés hors de la commune ou de la localité d'implantation de leur unité pour assurer certaines missions

Décret n° 2023-321 du 27 avril 2023 relatif aux réductions sur les tarifs des services de transport ferroviaire de voyageurs accordées aux militaires, à leurs familles et à leurs ayants cause

Décret n° 2023-441 du 5 juin 2023 relatif à l'action sociale des armées

Le décret, qui remplace le décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007 relatif à l'action sociale des armées, fixe le périmètre de l'action sociale des armées, détermine la liste des catégories de ressortissants, précise les situations dans lesquelles les membres de la famille sont considérés comme des ayants droit ainsi que les cas dans lesquels cette reconnaissance est maintenue à la suite du décès ou de la rupture de la vie commune avec le ressortissant et désigne les entités chargées de son élaboration et de sa mise en œuvre.

ANNEXE 5

RÉSUMÉ

ANNEXE 5

RÉSUMÉ

Avertissement méthodologique

Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2022. 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 2022, les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale représentaient 299 854 équivalents temps plein travaillé (ETPT).

L'armée de terre regroupe 37,7 % des militaires, la gendarmerie nationale 33 % (y compris les gendarmeries spécialisées), l'armée de l'air et de l'espace 13,1 % et la marine nationale 11,6 % tandis que les services de soutien interarmées et les autres formations rattachées en rassemblent 4,4 %.

54,9 % des militaires servent sous contrat. Ils sont 68,6 % au ministère des armées. Si la part des contractuels est en hausse dans les armées (+ 5,9 points depuis 2010), il existe de fortes disparités entre chaque armée : 76,2 % des militaires de l'armée de terre sont contractuels, 66,9 % dans la marine et 59,2 % dans l'armée de l'air et de l'espace. Seulement 26,5 % des militaires de la gendarmerie servent sous contrat. Par comparaison, si l'on observe une hausse continue des contractuels dans la fonction publique de l'État depuis 2014, seuls 22,4 % de ses agents étaient contractuels en 2020 (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 : en 2022, il est ainsi de 32,5 ans dans les armées et services de 36,4 ans dans la gendarmerie nationale, alors qu'il atteint 43 ans parmi les agents civils de la fonction publique de l'État (en 2021). Au ministère des armées, les militaires de carrière ont en moyenne 42,1 ans (42,2 ans en 2021) et les militaires sous contrat 28,1 ans (en baisse constante depuis 2016, 28,8 ans en 2016).

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

Féminisation

Le taux de féminisation a évolué significativement depuis les années 2000 (9,1 % en 2000) pour atteindre le taux de 18,2 % en 2022 (+ 0,5 point par rapport à 2021). Depuis 2007, la féminisation de la fonction militaire s'accroît à un rythme régulier : le taux de féminisation s'élève à 11,4 % dans l'armée de terre, 16 % dans la marine nationale, 23,4 % dans l'armée de l'air et de l'espace, 21,2 % dans la gendarmerie nationale, 34 % au sein du service du commissariat des armées et 62,1 % dans le service de santé des armées.

Environnement personnel et familial

En 2022, 44,1 % des militaires sont célibataires, 51,3 % vivent en couple (30 % sont mariés, 17,5 % sont pacsés, 3,8 % vivent en concubinage), 3,3 % sont divorcés, 0,7 % sont séparés et 0,15 % 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 relative stabilisation de la part de divorcés et de séparés.

Il y a de l'ordre de 351 000 enfants à charge de militaires. 57 % des enfants ont moins de 11 ans et 17 % ont moins de 3 ans.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles

L'activité des militaires en opérations extérieures (OPEX) est en baisse par rapport à 2020 et 2021 : l'effectif moyen mensuel déployé en OPEX est de 6 596 militaires, soit 1 377 de moins qu'en 2021 et 1 214 de moins qu'en 2020.

Il en est de même du volume mensuel de militaires déployés en moyenne à l'étranger et outre-mer, hors OPEX, hors MISSOPS et hors SMA : ils étaient 11 375 en 2022 (- 2 002 par rapport à 2021 et - 1 904 par rapport à 2020). Au total, 9 % des militaires des trois armées sont déployés en permanence hors du territoire métropolitain.

En missions intérieures, les effectifs moyens des forces armées engagés quotidiennement (hors gendarmerie) en 2022 ont diminué pour atteindre 6 762 militaires (- 139 hommes/jour par rapport à 2021 et - 73 hommes/jour par rapport à 2020).

De son côté, en 2022, la gendarmerie, hors gendarmeries spécialisées³¹⁹, engage 612 militaires par jour dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées (- 18,5 % par rapport à 2021), tandis que 2 760 gendarmes mobiles ont été déployés en moyenne quotidiennement dans des missions de protection spécifiques (+ 3,6% par rapport à 2021).

Le temps d'absence de leur domicile des militaires est globalement stable. Les militaires de la force opérationnelle terrestre (FOR) ont, en moyenne, été absents de leur domicile 137 jours en 2022, comme en 2021. Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours de déplacement (absence de la résidence) par escadron de gendarmerie mobile est de 179 jours en 2022 (181 jours en 2021).

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.

En 2022, la prise de jours de permissions reste disparate entre les forces armées. En forte baisse pour les militaires de l'armée de terre qui ont pu prendre en moyenne 38,3 jours de permissions (-5,7 jours) ainsi que pour le personnel de la direction générale de l'armement avec 28,2 jours (- 6,7), plus modérée pour les marins avec 38,2 jours de permissions (- 1,5) et stable pour les aviateurs avec 42 jours (- 0,1). La situation continue de baisser pour les militaires de la gendarmerie avec 32,8 jours de permissions (- 0,6) et pour le SSA avec 37,7 jours (- 0,9 jours). Dans la continuité des années précédentes, le service de l'énergie opérationnelle reste à niveau faible avec 32 jours de permissions accordés 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 2022, deux militaires des armées, directions et services sont morts en opérations extérieures, dont un par armes ou engins explosifs. 14 y ont été blessés par armes ou engins explosifs.

2 462 gendarmes ont été blessés en service à la suite d'agressions en 2022, volume en hausse par rapport à celui observé sur la période 2018-2020, années pourtant déjà marquées par une augmentation de près de 20 % par rapport aux années 2013-2017. Parmi eux, 681 gendarmes ont été blessés dans l'exercice de leur fonction lors d'une agression avec une arme.

La baisse des agressions des militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP), amorcée en 2021, se poursuit en 2022 avec 159 sapeurs-pompiers de Paris agressés sur interventions (244 en 2021 et 322 en 2020). Les agressions subies par les marins-pompiers du bataillon de marins-pompiers de Marseille (BMPM) est en augmentation et concernent 147 militaires (84 en 2021). En 2022, le service de santé des armées a commencé le suivi de 119 nouveaux cas de militaires des forces armées présentant des troubles psychiques en relation avec un événement traumatisant (106 en 2021).

³¹⁹ Gendarmerie de l'air, gendarmerie de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

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 2021-2023 par rapport à la période 2018-2020. Toutefois, cette réduction s'est faite dans des proportions moindres que ce qui est appliqué pour les contingents civils. Les militaires bénéficient de 36,7 % du contingent annuel de croix de chevalier de la Légion d'honneur contre 35,4 % entre 2018-2020, et de 33,8 % de celui de croix de chevalier de l'ordre national du Mérite contre 32,8 % sur la période précédente.

3 282 décorations et récompenses individuelles et collectives au titre des OPEX ont été attribuées par le chef d'état-major des armées (CEMA) en 2022, soit une hausse de 2,8 % par rapport à 2021 (3 192 décorations). 21 657 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées dans les forces armées en 2022 (- 28,6 % par rapport à 2021), dont 21,9 % avec l'agrafe Sentinelle. L'agrafe « cyber », créée en 2019, a été décernée à 289 militaires en 2022.

La réserve opérationnelle

Fin 2022, on comptait 68 664 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), soit 2 288 de moins qu'en 2021. 22,3 % des réservistes sont des femmes (- 0,1 point). Les effectifs de cette réserve opérationnelle de premier niveau³²⁰ ont augmenté de près de 26,2 % depuis 2015.

Le nombre moyen de jours d'activité par réserviste s'établit à 34,4 jours. Ce taux est en forte augmentation (28,6 en 2021). Au sein de la gendarmerie nationale, le taux moyen d'activité a augmenté pour les sous-officiers (24,9 jours) et les volontaires, ainsi que pour les officiers (26,4 jours). L'activité a également augmenté dans la grande majorité des catégories de militaires des autres forces armées (44,8 jours pour les officiers-mariniers notamment ou 48,5 jours pour les officiers de l'armée de terre). À l'inverse, l'activité des militaires du rang réservistes du service de santé des armées enregistre une forte baisse avec 4,9 jours d'activité en moyenne en 2022 (- 21,8 jours par rapport à 2021) après une forte hausse en 2020 en raison de la crise sanitaire.

De plus, on compte en 2022 90 211 anciens militaires dans la réserve opérationnelle de deuxième niveau, ou de disponibilité⁴, dont 61 181 relèvent du ministère des armées et 29 030 de la gendarmerie nationale.

3 - GESTION DES MILITAIRES

Gestion budgétaire³²¹

Les effectifs militaires du ministère des armées et de la gendarmerie nationale (effectif réalisé rapporté dans la documentation budgétaire : 299 854 ETPT) n'atteignent pas les plafonds ministériels d'emplois autorisés (effectif PMEA : 305 938 ETPT). L'écart entre l'effectif PMEA et l'effectif réalisé est de 6 084 militaires en 2022 (4 644 militaires pour le ministère des armées et 1 440 pour la gendarmerie nationale), en hausse par rapport à 2021 (2 664 militaires). Cette situation traduit la tension à laquelle les forces armées sont soumises en matière de recrutement et de fidélisation.

Recrutement externe

Les volumes de recrutement au sein de la société civile en 2022 ont augmenté par rapport à 2021 (+ 5,9 %). 31 319 militaires ont ainsi été recrutés dans l'année. La hausse est importante dans l'armée de l'air et de l'espace (+ 16 % avec 3 453 recrutements) comme dans l'armée de terre (+ 7,29 % avec 14 819 recrutements) et plus modérée dans la gendarmerie (+ 3,6 % avec 8 424 militaires recrutés).

Les volumes de recrutement sont stables dans la marine (+ 0,8 % avec 3 726 recrutements).

³²⁰ La réserve opérationnelle est constituée de la réserve opérationnelle de premier niveau qui 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 et la réserve opérationnelle de deuxième niveau, ou de disponibilité, qui est composée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service.

³²¹ Les données relatives aux effectifs, dans ce paragraphe, sont celles issues des rapports annuels de performances (RAP) annexés au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes successifs pour les programmes P211 « soutien de la politique de la défense » et P152 « gendarmerie nationale ».

Le nombre de candidats au recrutement par voie externe dans les armées et la gendarmerie progresse de 7 % en 2022, avec 68 720 postulants contre 64 223 en 2021, avec des évolutions différenciées selon les corps allant de - 15 % pour les militaires du rang et - 10,6 % pour les sous-officiers dans les armées à + 36,3 % pour les volontaires de la gendarmerie, + 18,5 % pour les grandes écoles d'officiers, et + 15,6 % pour les sous-officiers de gendarmerie (sachant que depuis 2022, il y a de nouveau deux sessions annuelles de recrutement pour ce corps). Ce volume progresse depuis 2019 et cette année dépasse de 6,8 % la moyenne du nombre de candidats des années 2018-2022 (64 368 postulants).

La sélectivité au recrutement augmente sensiblement pour les officiers des grandes écoles (19,5 en 2022 contre 18,1 en 2021), cette hausse est toutefois à relativiser selon les armées, au vu du taux de présence de candidats admissibles aux épreuves orales d'admission. Ainsi on observe une dégradation continue de la participation des candidats admissibles aux épreuves orales d'admission aux concours de l'École navale (46,3 % en 2022, contre 71,8 % en 2017) et de l'École de l'air et de l'espace (27,2 % en 2022, 39,8 % en 2017).

La sélectivité demeure stable pour le recrutement des sous-officiers de gendarmerie (3,5 candidats pour un admis), en baisse pour les sous-officiers des armées (1,7 candidat pour un admis au lieu de 2 en 2021), toujours faible pour les militaires du rang (1,3 candidat pour un admis au lieu de 1,5 en 2021) et retrouve son niveau de 2020 pour les volontaires de la gendarmerie (3,4 candidats pour un admis en 2022 et 3,5 candidats pour un admis en 2020).

Promotion interne

La promotion par changement de catégorie reste très significative au sein des forces armées. En 2022, 33,5 % du flux d'entrée dans les corps d'officiers dans les armées résulte de la promotion interne (- 6,4 point par rapport à 2021). Cependant, si la part de promotion interne est en hausse de 5,4 points dans la marine (33,1 %) après avoir atteint en 2021 le plus bas niveau de ces vingt dernières années, elle baisse de 7,4 points dans l'armée de terre (38,6 %) et de 12 points dans l'armée de l'air et de l'espace (24 %). Au sein de la gendarmerie nationale, la part de promotion interne dans le flux total d'entrée atteint en 2022 le niveau le plus bas (58,6 %) de ces 10 dernières années, soit une baisse de - 22,1 points par rapport à 2019.

En parallèle, dans les armées, l'érosion continue observée depuis 2017 du taux de promotion interne dans le flux total d'entrée dans le corps de sous-officiers a atteint son niveau le plus bas en 2021 (38 %). En 2022, ce taux progresse de 3,1 points par rapport à 2021. Dans la gendarmerie nationale, avec 61,5 % du flux d'entrée dans les corps de sous-officiers (SOG + CSTAGN) en provenance des volontaires (+ 2,4 points par rapport à 2021), c'est le 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 2022 s'est améliorée au sein de l'armée de l'air et de l'espace avec une ancienneté moyenne de 14,7 ans pour les officiers, 8,6 ans pour les sous-officiers et 10,9 ans pour les militaires du rang. Au sein de l'armée de terre, et sur les trois catégories, la durée moyenne est globalement stable par rapport à 2021 (officiers : 13,7 ans ; sous-officiers : 13,7 ans ; militaires du rang : 5,2 ans) mais s'est détériorée dans la gendarmerie chez les officiers (8,9 ans, 10,3 ans en 2021) et les sous-officiers (4,3 ans, 9,4 ans en 2021).

Le taux de renouvellement du premier contrat des militaires du rang a diminué dans l'armée de terre (69,6 % en 2022 contre 74,5 % en 2021). Il a progressé dans la marine (78 % contre 74 %) et a légèrement diminué dans l'armée de l'air et de l'espace (57,2 % contre 57,8 %).

Les taux de dénonciation de contrat des militaires du rang pendant la période probatoire des six premiers mois de contrat sont à la hausse dans la marine nationale et l'armée de l'air et de l'espace en 2022. Il se maintient à un niveau important dans la marine nationale (35 % contre 33 % en 2021). Le taux de dénonciation de contrat est de 21,5 % dans l'armée de l'air et de l'espace (19,2 en 2021). En revanche, ce taux est en baisse au sein de l'armée de terre (29 % contre 31,4 % en 2021).

Mobilité géographique

Le taux annuel de mutation avec changement de résidence en 2022 (12,8 %) est très légèrement en hausse par rapport à 2021 (12,2 %) : le taux de mobilité géographique s'élève à 19,8 % pour les officiers (+ 0,1 point par rapport à 2021), 14,6 % pour les sous-officiers (+ 0,7 point par rapport à 2021) et 5,3 % pour les militaires du rang (+ 0,3 point). Par comparaison, le taux de changement de

zone d'emploi des fonctionnaires civils de l'État en 2021 était de 4,0 %, les agents de catégorie A et A+ étant parmi les catégories les moins mobiles avec des taux respectifs de 3,7 % et 4,2 %.

Depuis le lancement du « plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 », un effort important a été réalisé pour allonger les durées de préavis avant mutation. En 2021, l'objectif du ministère des armées d'éditer les ordres de mutation cinq mois avant la date d'affectation pour 80 % des militaires a été atteint pour l'ensemble des militaires des armées (83 %³²²). En 2022, ce taux est en baisse avec 76 % des ordres de mutation édités cinq mois avant la date d'affectation, avec un taux stable dans la marine (91 %), dans le SCA (74 %) et l'armée de terre (72 %). La situation s'améliore pour le SSA (73 % en 2022 et 68 % en 2021) ainsi que pour le SID (92 % en 2022 et 88 % en 2021) En revanche, elle se détériore dans l'armée de l'air et de l'espace avec un taux de 76 % (92 % en 2021) et le SEO avec un taux de 49 % (80 % en 2021).

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 3,8 % (armée de l'air et de l'espace) et 15,2 % (armée de terre) selon la force armée et connaît aussi de fortes disparités en fonction de la catégorie de grade ou du lieu d'affectation.

Départs du service actif

En 2022, hors volontaires, 24 491 militaires³²³ ont quitté les armées et la gendarmerie, en augmentation par rapport à 2021 (22 475 militaires / +14 %).

Le nombre de militaires ayant recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense, Défense mobilité, est également en augmentation par rapport à 2021 (10 462 militaires accompagnés en 2022 dont 483 blessés / 8 796 militaires dont 355 blessés en 2021). 6 800 militaires des armées ont été reclassés en 2022 (6 824 en 2021), dont 2 132 dans le secteur public et 4 668 dans le secteur privé. 2 321 militaires de la gendarmerie ont été reclassés en 2022 (1 958 en 2021), dont 1 055 dans le secteur public et 1 266 dans le secteur privé.

Le taux de captation des départs « utiles »³²⁴ est en baisse et s'établit à 51,2 % en 2022 (58 % en 2021 et 2020).

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2022 par Défense mobilité est en légère baisse, 20 052, par rapport à 2021 (22 364), année de forte hausse liée aux effets de la crise sanitaire. Le nombre de prestation de 2022 fait toutefois partie des plus hauts depuis 2008 (23 647 prestations).

Parmi les militaires ayant eu recours à Défense mobilité, et ayant quitté l'institution du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2022, 48,4 % ont obtenu un emploi dans les 6 mois suivants leur départ (54,3 % pour la « cohorte 2020 » et 59 % pour la « cohorte 2019 »), dont 77,1 % dans un emploi pérenne (+ 11 points par rapport à la « cohorte 2020 »).

En 2022, le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage baisse de près de 4,9 % par rapport à 2021 pour atteindre 11 654 allocataires (12 260 en 2021) pour un montant à la charge du ministère des armées de 118,6 M€ (- 13 % par rapport à 2021).

En 2022, 3 339 anciens militaires ont épuisé l'intégralité de leurs droits à indemnisation sans avoir retrouvé un emploi, soit une baisse de 10,4 % par rapport à 2021 (3 727 militaires).

³²² Cf « avertissement » p 104.

³²³ Sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA).

³²⁴ 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.

4 - ASPECTS DE LA VIE QUOTIDIENNE DU MILITAIRE

Habillement

En 2022, globalement la situation des stocks d'habillement continue de s'améliorer dans les armées après deux années déjà marquées par une forte progression, ce qui se traduit par une très forte diminution du taux de rupture des stocks. Par contraste, dans la gendarmerie nationale, l'année 2022 est marquée par une détérioration dans les approvisionnements par rapport à 2021.

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. Depuis 2020, le taux de satisfaction de ce domaine se dégrade pour les trois armées.

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 2022, le service du commissariat des armées gère à cet effet 47 014 places d'hébergement (43 571 en 2021, + 7,9 %), dont 31 407 pour les cadres et 15 607 pour les militaires du rang. Par ailleurs, à ces hébergements, s'ajoutent ceux dont dispose l'armée de terre de l'ordre de 40 000 couchages dans ses casernements. De son côté, la gendarmerie dispose de 18 096 places d'hébergement (18 655 en 2021, - 3 %).

En 2022, on observe une hausse significative du nombre de demande d'hébergement en Île-de-France (+ 13 % par rapport à 2021), et il subsiste comme les années précédentes une très forte tension sur les sites localisées dans Paris intra-muros avec en quasi-permanence des taux d'occupation proches de 100 % (94 % en incluant l'ensemble des sites en Île-de-France).

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 utile³²⁵ comprend, en 2022, 34 403 logements (34 494 en 2021), dont 5 488 en outre-mer et à l'étranger (5 454 en 2021). 37,3 % du parc utile en métropole est situé en Île-de-France (10 771 logements).

Le taux de réalisation des demandes de logement en métropole en 2022 ne peut être directement comparé avec celui des années antérieures, à cause de la mise en place du nouveau système d'information de gestion « ATRIUM », qui a modifié le champ de cet indicateur.

En 2022, 58,1 % des demandes de logement en métropole, et 68 % de celles déposées en Île-de-France, ont été satisfaites.

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 2022 de 77 301 logements familiaux, dont 74 271 en métropole et 3 030 en outre-mer.

Action sociale

Le volume de crédits affectés à l'action sociale, hors rémunérations et charges sociales, s'est élevé à 146 M€ en 2022, soit une hausse de 8 % par rapport à 2021. Rapportée aux effectifs civils et militaires qui en bénéficient, l'action sociale dispose, en 2022, d'environ 378 € par agent (375 € en 2021).

³²⁵ 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). En 2022, le parc global de logements du ministère des armées est constitué de 41 413 logements (42 118 en 2021), dont 35 925 en métropole et 5 488 en outre-mer et à l'étranger.

Protection sociale

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) protège en France et à l'étranger 788 583 affiliés, dont 402 676 militaires d'active ou en maintien de droits, 164 210 anciens militaires sans activité bénéficiant d'une pension militaire de retraite et 225 242 enfants et conjoints de militaire. En 2022, comme en 2021 et en 2020, 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 de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM)

Construite autour de 3 volets complémentaires et 8 primes permettant de rémunérer le militaire pour « ce qu'il est » (volet militarité : « être »), « ce qu'il fait » (volet finalités : « faire ») et « ce qu'il apporte par ses qualifications » (volet capacités : « apporter »), la NPRM a commencé à être déployée en 2021. Au titre des mesures « pré-NPRM », la prime de lien au service (PLS), relevant du volet « capacités », a été créée en 2019. Elle permet de répondre à un besoin de fidélisation sur un métier particulier.

En 2022, l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle, la prime de commandement et de responsabilité militaire et la prime de performance ont été mises en œuvre.

L'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO) vise à mieux compenser les diverses contraintes auxquelles sont soumis les militaires réalisant des activités opérationnelles terrestres, navales et aériennes impliquant une absence du domicile durant l'intégralité du créneau de 23h00 à 5h00 (hors opérations extérieures et renforts temporaires à l'étranger).

Elle concerne le personnel militaire, hors militaires de la gendarmerie nationale en service au ministère de l'intérieur, et fusionne en une prime unique douze indemnités existantes.

Son montant varie en fonction du type d'activité, du grade et de la situation de famille du militaire (foyer fiscal).

La prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) a pour objet de mieux valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives.

Elle est mise en œuvre au sein du ministère des armées et dans certains organismes employant des militaires, tels la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, les formations militaires de la sécurité civile et le service militaire adapté.

Cette prime annuelle est attribuée aux militaires affectés dans un poste désigné par arrêté ministériel. Son montant dépend du niveau de commandement ou de responsabilité exercé et peut varier en fonction des résultats obtenus.

La PCRM se substitue à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour » et à la bonification réversible de la prime de qualification au profit des praticiens des armées exerçant une responsabilité dans l'organisation des soins (RESPSSA).

La prime de performance (PERF) rémunère l'expertise et les compétences techniques détenues par les corps d'officiers exerçant statutairement des fonctions de conception, de direction, de contrôle et d'expertise techniques.

Le montant de la prime varie en fonction du niveau d'expertise ou de responsabilité exercé. Il comporte une part fonctionnelle pour les membres du contrôle général des armées et les ingénieurs de l'armement ainsi qu'une part variable, dont le montant est fixé après évaluation, pour l'ensemble des corps éligibles.

Les officiers percevant la PERF ne peuvent pas prétendre à la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) et à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour ».

Évolution des indicateurs de rémunération en 2022

L'évolution en euros constants de la rémunération moyenne brute des personnes en place (RMPP) entre 2021 et 2022, pour les militaires des armées et de la gendarmerie, est de - 0,4 % (l'évolution est identique pour les militaires des armées et pour ceux de la gendarmerie).

Le salaire moyen par tête (SMPT) des militaires des armées et de la gendarmerie a quant à lui diminué de 1,9 % en euros constants entre 2021 et 2022. L'évolution du SMPT est négative pour toutes les catégories (- 1,2 % pour les officiers, - 2,6 % pour les sous-officiers et - 0,1 % pour les militaires du rang).

L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) a progressé en moyenne annuelle de + 3,32 % dans les armées et de + 1,97 % dans la gendarmerie.

L'évolution en moyenne annuelle de l'ITB-GI est portée, pour toutes les catégories, par les relèvements du minimum de traitement dans la fonction publique les 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2022 et la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de + 3,5 % le 1^{er} juillet 2022.

Par ailleurs, la création d'un 5^e échelon pour les commandants, avec une revalorisation des échelons exceptionnels ainsi que les revalorisations des grilles indiciaires des militaires du rang et aspirants, en janvier 2022, sont source d'une évolution des ITB-GI pour les officiers et militaires du rang.

Analyse de la solde annuelle des militaires

En 2022, la solde nette moyenne des militaires des trois armées et de la gendarmerie nationale, avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, régresse de 2,2 % en euros constants (+ 2,9 % en euros courants) entre 2021 et 2022. Cette baisse, en euros constants, touche toutes les catégories (- 2,1 % pour les officiers, - 2,6 % pour les sous-officiers et - 1,1 % pour les militaires du rang).

En moyenne, 31 % de la solde brute annuelle d'un militaire du rang résultent de primes et d'indemnités. Cela concerne entre 37 et 40 % de la solde d'un sous-officier et entre 42 et 43 % de la solde d'un officier.

Le rapport inter-déciles en 2022 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 2,5.

Solde des militaires et traitement des agents civils de l'État³²⁶

En moyenne annuelle en 2022, l'ITB-GI au sein de la fonction publique civile de l'État a augmenté de 2,1 %. Cette augmentation s'explique par la hausse de la valeur du point d'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, les revalorisations de l'indice majoré minimum de traitement les 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2022, les rééchelonnements indiciaires des grilles des catégories B et C et l'impact sur les grilles des corps médicaux ou paramédicaux de la fonction publique de l'État des accords dits du « Ségur de la santé ».

L'ITB-GI a plus progressé dans les armées (+ 3,32 %), que dans la fonction publique civile de l'État et la gendarmerie (+ 1,97 %).

Revenu des ménages

En 2021, l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee a connu une refonte majeure pour s'adapter à la nouvelle enquête « Emploi ».

Ces modifications ont eu un impact sur les indicateurs de l'enquête, et notamment sur la mesure des niveaux de vie. La nouvelle ERFS contient également une nouvelle définition de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles³²⁷, la PCS 2020.

Les données de l'ERFS 2021 ne peuvent donc plus être « cumulées » avec les données des ERFS des années passées pour obtenir des effectifs suffisants et fournir des indicateurs fiables.

L'Insee n'est donc pas en mesure d'actualiser les données relatives aux revenus des ménages dont la personne de référence est militaire (revenus individuels de la personne de référence et de son conjoint).

Les données publiées dans la RACM 2021 pour la période 2014-2019 restant pertinentes en 2022, le Haut Comité s'en tient à les reporter dans la présente édition.

³²⁶ À partir de la présente édition, le champ intègre les titulaires et les contractuels (cf. avertissement méthodologique page 149).

³²⁷ La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification du recensement et des enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages.

Globalement, le décalage pérenne entre le revenu individuel moyen d'un conjoint de militaire et celui d'un conjoint d'un autre ménage a été constaté sur la période 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 civil 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 trois armées et la gendarmerie nationale, seuls 47,2 % des militaires qui ont quitté le service actif en 2022 ont bénéficié d'une pension militaire de retraite à liquidation immédiate.

Dans les trois armées, c'est le cas de 41,3 % des militaires ayant quitté le service actif (contre 39,3 % en 2021), dont 75,3 % des officiers, 70,7 % des sous-officiers et seulement 23,1 % des militaires du rang. En gendarmerie, 75,1 % des militaires quittant l'institution ont été dans ce cas (contre 81 % en 2021), soit 88,2 % des officiers et 73,9 % des sous-officiers concernés.

6,3 % (4,8 % en 2021) des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des militaires du rang pour motif d'ancienneté ont été portées au minimum garanti. C'est également le cas pour 5,1 % (5,4 % en 2021) des nouvelles pensions militaires de retraite versées à des sous-officiers.

15,8 % des pensions entrées en paiement en 2022 l'ont été au titre d'une liquidation pour motif d'invalidité (16,5 % en 2021). Cela représente 43,8 % des nouvelles pensions octroyées à des militaires du rang (43,9 % en 2021).

Le 1er septembre 2023 sont entrées en vigueur les dispositions de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui constituent la « réforme des retraites 2023 ».

Ces dispositions modifient notamment les conditions d'ouverture du droit à pension militaire de retraite, et s'appliquent aux militaires qui ont quitté définitivement le service actif avec le bénéfice d'une pension à liquidation différée, ou à l'âge légal, prenant effet après le 1er septembre 2023.

6 - ENVIRONNEMENT SOCIÉTAL DU MILITAIRE

Perception des forces armées

Le baromètre annuel de la confiance politique du centre d'études de la vie politique française de Sciences Po (CEVIPOF) et « OPINIONWAY », publié en janvier 2022, montre que l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un très haut niveau de confiance. Plus de trois français sur quatre ont confiance dans les armées (77 % en 2021). Ce taux n'a jamais été inférieur à 73 % atteignant des taux supérieurs à 80 % après les attentats de 2015. 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) dans les trois armées, qui est davantage pour le Haut Comité un indicateur de qualité de vie au travail (QVT), rend compte en 2022 de constats similaires à ceux relevés en 2021. L'insatisfaction continue à se concentrer sur les problématiques de logement et d'hébergement. La question des rémunérations préoccupe surtout les sous-officiers et les militaires du rang de l'armée de terre et de l'armée de l'air et de l'espace. Le manque d'effectifs demeure toujours un motif d'insatisfaction pour les trois armées.

La qualité des relations humaines, l'adhésion aux valeurs de l'institution, la fierté d'appartenance aux armées, l'exercice de responsabilités et l'intérêt des missions 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.

À la fin de l'année 2022, le ministère des armées reconnaît 11 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 15,9 pour 100 000 militaires, en hausse par rapport à 2021 et supérieur à celui observable dans la population française (13,2 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 2022 (253 cas en 2022 contre 247 en 2021 et 237 en 2020), le nombre de cas de violences à l'encontre de femmes militaires étant en baisse avec 185 cas (210 cas en 2021). La cellule STOP DISCRI suit les questions de mixité et de discrimination au sein de la gendarmerie : en 2022, elle a été saisie 10 fois pour des cas de harcèlement, de violences ou de viols (14 fois en 2021).

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 2022, il y avait 205 aumôniers militaires d'active (211 en 2021) dont 124 du culte catholique, 31 du culte musulman, 34 du culte protestant et 16 du culte israélite.

ANNEXE 6

MISE EN ŒUVRE DU PLAN FAMILLE 2018- 2022

ANNEXE 6

MISE EN ŒUVRE DU PLAN FAMILLE 2018-2022

Avertissement

Lancé en 2017, le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires³²⁸ vise à mieux concilier l'engagement professionnel avec la vie familiale. La présente annexe présente un point au 31 décembre 2022, et ponctuellement sur certaines actions en 2023, des différentes mesures qui sont suivies par le Haut Comité à travers les revues annuelles de la condition militaire et rapports thématiques successifs³²⁹.

Le Haut Comité relève les avancées concrètes que revêtent ces mesures pour la condition militaire.

Le plan Famille 2018-2022 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 dans l'hexagone 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.

³²⁸ 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.

³²⁹ Source : réponses de la DRH-MD/DP plan Famille au questionnaire RACM 2022 du HCECM.

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 d'internet gratuit, la rénovation des lieux de convivialité, le déploiement d'installations sportives et de solutions de restauration rapide hors heures ouvrées.

Malgré les effets de la crise sanitaire, le plan Famille a continué à se déployer, et l'année 2022 a été ponctuée par plusieurs améliorations notables :

- la digitalisation de 4 nouvelles prestations du e-social des armées ;
- la fin du déploiement du Wifi gratuit en métropole (hors plan d'hébergement) ;
- l'attribution de plus de 200 000 cartes familles SNCF ;
- la sortie du guide plan Famille destiné aux familles touchées par le handicap ;
- la 2^e session de l'observatoire des conjoints de militaires avec les associations ANFEM (Association nationale de femmes de militaires) et *Women forces*.

Ce plan 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 2021, après 4 ans de mise en œuvre, plus de 60 % du budget prévisionnel initial 2018-2022 du plan Famille avait été consommé, soit 187,7 M€ sur les 302 M€ prévus pour 5 ans³³⁰.

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.

Afin d'intensifier les efforts du plan Famille 2018-2022, la loi de programmation militaire prévoit un budget de 750 M€ pour la mise en œuvre du plan Famille 2 sur la période 2024-2030.

Ce nouveau plan sera axé autour de 3 priorités :

- accompagner la mutation du militaire et de sa famille :
 - o atténuer la charge administrative liée à la mutation,
 - o améliorer l'accès à l'offre de logement défense,
 - o développer le soutien à la parentalité,
 - o favoriser l'emploi des conjoints,
 - o limiter l'impact de la mobilité sur l'accès des militaires à la propriété,
 - o améliorer la prise en compte du handicap,
 - o favoriser les déplacements ferroviaires du militaire et de sa famille,
 - o favoriser les liens familiaux du militaire muté,

³³⁰ Source : DRH-MD/DP plan Famille.

- atténuer l'impact des contraintes opérationnelles :
 - o mieux prendre en compte la contrainte opérationnelle pour l'accès aux crèches défense,
 - o renforcer le soutien de l'action sociale des armées au personnel subissant les contraintes opérationnelles les plus fortes,
 - o améliorer l'accès aux clubs sportifs et artistiques du personnel en mission,
 - o amplifier l'effort de soutien moral et psychologique aux familles,
- améliorer la vie quotidienne des familles sur les territoires :
 - o rechercher des marques de reconnaissance de la société civile,
 - o développer les initiatives locales favorisant l'implication des familles,
 - o déployer un réseau social ministériel pour le personnel et les familles,
 - o améliorer l'implication des familles dans la vie des unités.

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. »³³¹

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.

1.1.1 Augmentation du nombre de places en crèches

L'objectif 2022 d'augmentation de 20 % de l'offre défense de garde d'enfants de 0 à 3 ans est atteint.

Fin 2022, l'offre globale petite enfance est de 2 693 places (1 781 en crèches IGeSa³³² et 912 berceaux).

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 300 conjoints sur un tel emploi depuis 2018.
- 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 (9 000 conventions depuis 2018) 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

³³¹ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, octobre 2017.

³³² Institut de gestion sociale des armées

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. La mise en œuvre globale du projet « agence de mobilité des armées » (AMA) et de ses sous-projets se poursuit et continue de progresser après une approche expérimentale.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la prise en charge directe (PCD) 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). En 2022, les familles représentent 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 BÉNFICE 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 22 août 2022, 216 710 cartes ont été délivrées. Les démarches ont été simplifiées et dématérialisées.

Depuis janvier 2020, les enfants non rattachés fiscalement au militaire peuvent bénéficier de la carte famille SNCF.

1.7 NÉGOCIER DES CONDITIONS TARIFAIRES PRIVILÉGIÉES POUR LES MILITAIRES ET LEUR FAMILLE AVEC LES COMPAGNIES AÉRIENNES

Transavia a mis en place des vols Marseille/Brest le week-end et des vols Toulon/Brest le jeudi et le lundi, ce qui diversifie le service et permet une baisse significative des prix des billets sans nuire à la pérennité de ces lignes. La négociation de tarifs menée avec Tui Fly, basée sur des réservations fermes de sièges, ne présente pas un intérêt déterminant. En conséquence, le dispositif expérimental mis en place avec cette compagnie depuis novembre 2019 sur la liaison Toulon/Brest pour les vols du week-end a été arrêté en juin 2022.

1.8 LANCER UNE OFFRE DE SERVICE DIGITALE POUR LA GARDE D'ENFANTS

Cette action 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.

Cette offre, portée par l'IGeSA, est accessible depuis le site « www.igesa.fr ». Au 30 juin 2022, 3 700 familles bénéficient de cette offre de gratuité.

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. »³³³

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 1^{er} septembre 2022, 33 CIAF sont opérationnelles pour une cible à 32, dont 18 ont des effectifs complets.

2.2.2 Accès des familles à l'espace ATLAS³³⁴ 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. 192 espaces ATLAS ont été mis en service en métropole (7 en outre-mer) au 30 juin 2022, 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. Au 22 août 2022, 216 710 cartes ont été produites ;
- 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.

³³³ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, octobre 2017.

³³⁴ 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.

2.3 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. Cette aide forfaitaire est de 100 euros par nuitée (2/mois) + 30 euros par enfant. Elle est plafonnée à 3 800 euros pour 12 mois.

189 APDVH ont été attribuées en 2021 (185 en 2020 et 255 en 2019).

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 »³³⁵ a été créé en 2020. Le kit a été livré en décembre 2020 aux centres techniques de l'ASA, à raison de 1 040 exemplaires.

2.7 INSTALLATION D'UN OBSERVATOIRE DES CONJOINTS DE MILITAIRE

L'observatoire des conjoints de militaire a été installé le 19 novembre 2021 avec les associations ANFEM (Association nationale de femmes de militaires) et *Women forces*. La ministre des armées a ouvert cette première session, à laquelle participaient l'état-major des armées, les directions des ressources humaines des armées et la DRH-MD. Lieu d'information et d'échanges, l'observatoire est également un cadre qui permettra aux associations de conduire des travaux d'études et de formuler des propositions au ministère des Armées sur des sujets qui les concernent. L'observatoire se réunira une fois par an. Il s'est réuni le 14 novembre 2022.

³³⁵ 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.

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. »³³⁶

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

Le dispositif Plateforme multi-déménageurs fonctionnelle (PFMD³³⁷) s'est largement développé pour atteindre 46,86 % des déménagements de mobiliers en métropole traités fin 2022 (40,5 % 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 aux déménagements par voie routière en Europe. Un plateau opérateur déménagement (POD)³³⁸ 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 2022, sur le périmètre plan Famille, 76 % des ordres de mutation³³⁹ ont été adressés aux militaires avec un préavis d'au moins cinq mois avant la date de ralliement.

3.2.2 Information systématique du personnel sur la durée prévisible d'affectation

La mesure est effective pour l'ensemble des militaires, que ce soit par la mention d'une durée prévisible d'affectation ou, plus rarement, par une durée minimale d'affectation

3.2.3 Dialogue de gestion et individualisation des parcours professionnels

L'individualisation des parcours professionnels a été mise en œuvre par chaque gestionnaire de personnel militaire. Elle est décrite et déclinée dans leur politique de gestion.

Une adaptation de la durée des commandements, un accompagnement pour un retour dans les forces ou en état-major central après un congé ou une longue absence (congés maternité, congés parentaux successifs), une attention sur la mobilité avec un effort de mutation sur un certain périmètre géographique (proximité du conjoint ou d'un ex-conjoint ou d'un autre soutien familial), sont des exemples d'aménagements mis en œuvre au cas par cas pour permettre à chaque militaire de dérouler son parcours professionnel.

³³⁶ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, octobre 2017.

³³⁷ 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.

³³⁸ 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.

³³⁹ Source : réponses des armées à un questionnaire HCECM. Cf partie 3, § 5.2.

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.

Plus de 7 000 conjoints ont retrouvé un emploi grâce à Défense mobilité (DM) depuis le lancement du plan Famille. Les volumes de prestations d'accompagnement et de formation accordées aux conjoints sont en nette hausse en 2021 et en 2022.

L'offre de service a été encore étendue en 2020 et 2021, avec une forte progression des propositions de formation professionnelle et un accroissement des accompagnements à distance.

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

Depuis la mise en place du plan Famille, le nombre annuel de dossiers traités de conjoints fonctionnaires d'État (le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse - le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique - le ministère de la justice - le ministère de l'intérieur) a doublé, passant de 124 en 2018 à 248 en 2022. Pendant cette période, le taux de satisfaction de ces demandes est passé de 55 % en 2018 à 81 % en 2022. Les demandes d'appui concernent très majoritairement les conjoints enseignants de l'enseignement public. Le protocole passé en 2018 entre le ministère des armées et le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a été renouvelé en avril 2022. Il a pour objectif une meilleure prise en compte des situations individuelles par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, les rectorats (2nd degré) et directions des services départementaux de l'éducation nationale (1er degré). Peuvent ainsi être obtenues des affectations au plus proche du domicile familial et la prise en compte des circonstances particulières (unités spéciales, affectations outre-mer, handicap...). Le personnel administratif, technique, ouvrier, social et de santé (ATOSS) est pris en compte dans ce protocole.

Concernant le partenariat, les échanges sont réguliers entre les deux partenaires et différentes actions ont été mises en place afin de mieux faire connaître les métiers et besoins en recrutement de la fonction publique territoriale (FPT) aux agents de DM : diffusions de supports d'information actualisés, intervention de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) lors la dernière session de formation initiale des chargés de prospection et de relation employeurs (CPRE), invitation par la FNCDG à participer à leurs côtés à des salons de l'emploi.

Par ailleurs des travaux d'études ont été lancés entre les deux partenaires concernant les métiers en tension dans la FPT. À partir de ces métiers, mis au regard des projets professionnels des candidats de DM, une liste de métiers cibles³⁴⁰ a été élaborée, pour lesquels des supports de présentation pédagogiques seront créés par la fédération à destination des candidats de DM.

Enfin, les pôles et antennes de DM ont déployé ce partenariat à travers des rencontres locales, l'organisation de matinées d'information au profit des candidats, de présentation du secteur d'activité au profit des conseillers en transition professionnelle / CPRE, d'invitations aux forums emplois et traitent les offres d'emploi qui leur sont transmises. Deux partenariats locaux initiés par le pôle Nord-Est ont été signés au 1^{er} trimestre 2022.

³⁴⁰ Exemple : secrétaire de mairie.

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 » (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 ;
- mise en place d'une offre partenariale avec le groupe Complétude³⁴¹ (frais d'inscription offerts et réduction sur les heures de cours) ;
- dans le cadre d'un nouveau protocole signé au printemps 2022 entre le ministère des armées et le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, les recteurs seront attentifs à la situation des familles arrivant très tardivement durant l'été, et veilleront en particulier à scolariser les élèves relevant d'un même niveau (école, collège ou lycée) au sein d'une fratrie dans le même établissement, le plus proche possible du domicile familial.

3.3.4 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.

3.3.5 Améliorer la prise en compte et l'accompagnement de la mobilité des familles concernées par une situation de handicap

Les efforts portés par le plan Famille pour mieux vivre la mobilité doivent se concrétiser spécifiquement pour les familles concernées par le handicap. Les travaux lancés sont de deux natures :

- un groupe de travail réunissant du personnel volontaire a produit un guide national pour les familles touchées par le handicap, élaboré à partir des guides réalisés en 2018 par des membres du conseil de la fonction militaire de la Marine (CFMM) sur certains bassins de vie Marine. Le guide comporte des annexes départementales recensant les ressources et contacts utiles aux familles ;
- l'ASA a pris contact avec la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), tête de chaîne des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), afin de solliciter toute mesure susceptible d'atténuer les effets de la mobilité interdépartementale sur les familles touchées par le handicap.

3.3.6 Accompagnement des conjoints vers l'emploi

Suite au rendez-vous digital du 27 novembre 2020³⁴², des actions ont été entreprises en 2021 afin de renforcer l'accompagnement en faveur de l'emploi des conjoints et de mieux faire connaître ces dispositifs auprès de la communauté militaire :

- valorisation des viviers de conjoints directement auprès des employeurs du ministère des armées ;

³⁴¹ Spécialiste du soutien scolaire.

³⁴² 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.

- soutien, par une offre de formation spécifique, de l'accès à la fonction publique et à la mobilité inter fonctions publiques ;
- développement d'un coaching emploi pour libérer le potentiel de réussite ;
- expérimentation d'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 15^e 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. »

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. »³⁴³

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

La cible triennale du plan Famille (660 logements neufs commandés avant fin 2020) a été atteinte en août 2021.

Le plan Famille a permis la réservation de 765 logements neufs entre 2018 et 2021 (hors EPFP). Parmi eux, 534 logements sont d'ores et déjà livrés et proposés aux familles.

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

Le plan Famille prévoyait la construction de logements en Guyane et à Mayotte, les territoires prioritaires outre-mer, en vue d'atteindre une proportion de 50 % de logements domaniaux dans ces territoires :

- Mayotte : le plan Famille a permis la livraison en 2020 de 24 logements dans la commune de Labattoir à Mayotte pour un montant de 7 M€.
- Guyane : le plan Famille finance une opération d'ampleur sur le camp du Tigre près de Cayenne (construction de 54 logements). Les livraisons s'échelonnent entre 2020 et 2023. Sur les tranches restantes, 12 logements seront livrés fin 2022 et 18 en 2023. Deux autres opérations de construction de dix et quinze logements ont été lancées en 2021 et 2022 avec des livraisons prévisionnelles en 2024 et 2025.

À Djibouti, la livraison de 16 logements sur la base aérienne 188 Massart sera réalisée avant le PAM 2023.

Enfin, le projet de loi de finances pour 2023 permettra de financer les travaux suivants :

- Polynésie : 14 farés individuels ;
- Guyane : 10 logements individuels groupés ;
- Antilles : démolition de 3 villas en vue de la reconstruction à neuf de 6 villas.

³⁴³ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, octobre 2017.

4.2 AMELIORER L'ETAT TECHNIQUE DU PARC DE LOGEMENT DOMANIAL

En 2022, les crédits de maintien en condition ont permis de financer plusieurs opérations à :

- Lanvéoc (15 logements) ;
- Patay (36 logements) ;
- Bourges (24 logements) ;
- Marseille (91 logements) ;
- Clermont-Ferrand (11 logements) ;
- Cayenne (12 logements).

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.

Après une phase expérimentale, la colocation a été ouverte en 2019 dans toutes les bases de défense. Une large communication sur la colocation est opérée au sein de la chaîne technique du logement, notamment au cours des commissions régionales du logement.

Le dispositif est pérennisé et repris dans une instruction ministérielle³⁴⁴ du 6 décembre 2021.

4.4 OPTIMISER LA PERFORMANCE EN MATIERE DE DELAI DE REPONSE POUR L'ATTRIBUTION DE LOGEMENT

À l'instar des périodes précédentes, l'anticipation des notifications d'ordres de mutation individuels ne permet pas d'avancer significativement le calendrier des propositions de logement car les avis de congé et de libération sont transmis tardivement par le personnel occupant un logement défense. À cet égard, les délais sont régis par des règles qui s'imposent au ministère des armées. La sous-direction logement perpétue les actions initiées en 2018 : rappel au personnel de la nécessité de signaler au plus tôt la date de départ du logement, recueil auprès des armées de données relatives au personnel muté et à sa 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.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 64 % au niveau national pour l'année 2021 (contre 57 % en 2020). Au 31 août, les résultats partiels font état d'un taux national de 57 %. En Île-de-France, il est de 67 % sur la même période.

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 complémentaire³⁴⁵) de 20 000€ à 25 000€ (soit une augmentation de 25 %), rapporté à une durée de remboursement de 15 ans au lieu de 10.

En juillet 2021 :

- le prêt habitat « Accession » a été amélioré. Le montant maximum de ce prêt est porté de 15 000 € à 30 000 € pour les personnels du ministère des armées (actifs ou retraités), remboursable en 180 mois. Ce prêt est destiné à apporter une aide à l'acquisition d'une propriété immobilière en résidence principale ou secondaire.
- le prêt habitat « Travaux » a été amélioré. Le montant maximum de ce prêt est porté de 13 000 € à 26 000 € lorsque le ménage est composé de deux personnels du ministère des

³⁴⁴ Instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BL du 6 décembre 2021 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole.

³⁴⁵ 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).

- armées (actifs ou retraités), remboursable en 120 mois. Il est destiné à réaliser des travaux dans une propriété immobilière en résidence principale ou secondaire.

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 direction générale de l'armement (DGA), la DRH-MD et la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) a été constitué par la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA) afin de refondre les règles d'éligibilité et de priorité au logement familial. Il a été notamment acté des points supplémentaires pour les dossiers des familles confrontées au handicap : ces points permettent un niveau de priorité plus élevé. La nouvelle instruction ministérielle n° 1136 du 6 décembre 2021³⁴⁶ a installé ces nouvelles règles.

Lors de la sélection de logements à proposer à la famille, 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. »³⁴⁷

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.

Au 30 juin 2022, le portail est ouvert à un nombre plus important de prestations, avec notamment :

- la prestation éducation ;
- les subventions interministérielles pour le séjour des enfants ;
- le dispositif de remboursement de frais en cas d'annulation ou de report de congés pour raison de service (RFRS) ;
- le prêt personnel et le prêt à la mobilité ;
- le prêt habitat ;
- les frais de séjours en centre de vacances spécialisé pour les handicapés ;
- l'aide à la reconnaissance d'une première affectation ou d'une nouvelle affectation ;
- ...

³⁴⁶ Instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BL du 6 décembre 2021 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole.

³⁴⁷ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, octobre 2017.

5.2 MIEUX COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIFS D'AIDE SOCIALE DES MUTUELLES HISTORIQUES (MUTUELLE NATIONALE MILITAIRE, MUTUELLE DE L'ARMÉE DE L'AIR, CAISSE DES GENDARMES) ET INCITER LES MUTUELLES RÉFÉRENCÉES À PROPOSER CE TYPE D'OFFRE

Les dispositifs d'aide sociale des mutuelles sont présentés dans l'e-social des armées.

5.3 DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION SPÉCIFIQUE POUR LES FAMILLES DE BLESSÉS ET LES FAMILLES ENDEUILLÉES : LA MAISON NUMÉRIQUE DU BLESSÉ

La maison numérique des blessés et des familles, plate-forme numérique unique au profit des blessés et familles, est en cours de développement afin de mettre à disposition toute l'information nécessaire, simplifier et dématérialiser les démarches administratives. Ce projet doit ainsi permettre de faciliter l'accès aux démarches (pensions, fonds de prévoyance...) en centralisant et uniformisant les modalités de demande.

Le site sera mis en ligne au cours de l'année 2023.

Le guide du parcours du militaire blessé et de sa famille, destiné à améliorer l'information sur les droits et démarches administratives, a été actualisé en 2021-2022 par un groupe de travail associant tous les acteurs du parcours du blessé, y compris le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM).

5.4 PERMETTRE AU MILITAIRE BLESSÉ EN SERVICE, EN POSITION DE NON ACTIVITÉ, DE BÉNÉFICIER 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 ARMÉES"

Après une expérimentation dans quatre bases de défense, les objectifs du projet Famille des armées ont été reformulés, en prenant en compte notamment les besoins spécifiques des armées. Le projet ambitionne de proposer au personnel et aux familles un espace d'échanges et une information simple, complète et accessible sur les aides, avantages et dispositifs d'accompagnement qui les concernent en tant que militaire ou civil de la défense.

Un premier produit sera déployé entre septembre 2022 et l'été 2023.

5.6 SIMPLIFIER ET HARMONISER LE CALCUL DU QUOTIENT FAMILIAL (QF) DES 5 PRESTATIONS DE L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES (ASA) SOUMISES À QF

Les circulaires relatives aux 5 prestations³⁴⁸ 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.

³⁴⁸ Garde d'enfant en horaires atypiques, accueil périscolaire, rente-survie, PSAD, prestation éducation.

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. »³⁴⁹

6.1 AMÉLIORER LA VIE COURANTE DES CÉLIBATAIRES ET CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES 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 sécurisé afin de faciliter les contacts des personnels militaires et civils éloignés et leur famille ; à ce jour, le ministère des armées a déployé plus de 150 000 connexions wifi dans plus de 2 400 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'augmentation³⁵⁰ des crédits AACV³⁵¹ ;
- l'amélioration de l'offre de services en unités et garnisons (ouverture des foyers et des installations sportives, club de garnison, conciergerie, distributeurs de pizza/plateaux repas, boutiques autonomes, ...).

6.2 AMÉLIORER 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 suivie 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)³⁵² de février 2018.

Le nombre de « points noirs » ouvert est de 107 au 5 septembre 2022 (43 en cours et 64 à engager). Initialement estimé à 530 millions d'euros, le montant prévisionnel cumulé des « points noirs » est réévalué, au 5 septembre 2022, à 587 millions entre 2019 et 2025.

³⁴⁹ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, octobre 2017.

³⁵⁰ 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.

La ressource 2022 se monte à 7 millions d'euros (P178) pour les lieux de convivialité (4,5 M€) et les installations sportives (2,5 M€), à 0,6 millions d'euros pour les boîtes à jeux et à 7,04 millions d'euros pour les AACV.

³⁵¹ 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.

³⁵² 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
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
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
DCSD	Direction de la coopération de sécurité et de défense
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
DMCA	Direction de la mémoire, de la culture et des archives
DOM	Département d'Outre-mer
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
DTIE	Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement

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
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

EVAT Engagé volontaire de l'armée de terre

F

FAFR Forces armées et formations rattachées
 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
 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
 IEM Indemnité d'état militaire
 IEP Institut d'études politiques
 IGAR Indemnité de garnison
 IGeSA Institution de gestion sociale des armées
 IJAT Indemnité journalière d'absence temporaire
 ILOPEX Internet de loisirs en opérations extérieures
 IMG M Indemnité de mobilité géographique des militaires
 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
 ISAO Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle
 ISSP Indemnité de sujétions spéciales de police
 ITAOPC Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
 ITB-GI Indice de traitement brut-grille indiciaire

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

LPM	Loi de programmation militaire
-----	--------------------------------

M

MCD	Mission de courte durée
MCF	Mise en condition finale
MDR	Militaire du rang
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 « <i>personnel navigant</i> »
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)
PCE	Personnel civil étranger
PCIAT	Poste de commandement interarmées
PCSMIL	Prime de compétences spécifiques militaires
PCP	Permission complémentaire planifiée
PCRL	Personnel civil de recrutement local
PCRM	Prime de commandement et de responsabilité militaire
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PERF	Prime de performance
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
PMI	Pension militaire d'invalidité
PMID	Pécule modulable d'incitation au départ
PMR	Pension militaire de retraite. Pension militaire de droit direct : pensionnés anciens militaires, à distinguer des pensionnés de droit indirect ou dérivé qui bénéficient d'une pension de réversion.
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
3PM	Prime de parcours professionnels

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
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail

S

SAR	<i>Search and Rescue</i>
SCA	Service du commissariat des armées
SDessi	Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
SEO	Service de l'énergie opérationnelle
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SGGN	Secrétariat général de la garde nationale
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
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

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
TAP	Troupes aéroportées
TE	Tableau des effectifs
TN	Théâtre national

U

UC	Unité de consommation
UE	Union européenne
UIISC	Unité d'instruction et d'intervention de la sécurité civile

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
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/haut-comite-devaluation-condition-militaire



LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise

