

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PERSONNEL DE LA DÉFENSE
RECRUTEMENT
RÉMUNÉRATIONS
FORMATION
RECONVERSION
CONDITIONS DE TRAVAIL
ACTION SOCIALE
PARCOURS DE CARRIÈRE

PERSONNEL DE LA DÉFENSE
RECRUTEMENT
RÉMUNÉRATIONS
FORMATION
RECONVERSION
CONDITIONS DE TRAVAIL

ACTION SOCIALE
PARCOURS DE CARRIÈRE

BILAN SOCIAL

2006

PARCOURS DE CARRIÈRE
ACTION SOCIALE
CONDITIONS DE TRAVAIL
RECONVERSION
FORMATION
RÉMUNÉRATIONS
RECRUTEMENT
PERSONNEL DE LA DÉFENSE

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES
› SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE

BILAN SOCIAL

2006

Ministère

de la Défense

Préface

Le bilan social annuel récapitule les principales orientations et actions conduites par le ministère de la défense en matière de politique du personnel.

L'année 2006 a été marquée par l'entrée en vigueur de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) qui entraîne d'importantes évolutions dans le domaine des ressources humaines. Son application conduit, en matière de suivi des effectifs, à la rupture de certaines séries statistiques antérieures.

Dans ce cadre, les effectifs de la Défense représentent de 430 213 équivalents temps plein travaillés (ETPT) moyens annuels, soit 349 478 militaires et 80 735 civils. L'âge moyen des personnels progresse très légèrement, passant à 32,8 ans pour les militaires et 45,5 ans pour les civils. La stabilité des effectifs est le fruit d'une volonté politique illustrée par un effort de recrutement important, 31 205 militaires et 3 651 civils.

Les armées sont, par ailleurs, renforcées par la montée en puissance de la réserve opérationnelle, à la suite de l'adoption de la loi du 18 avril 2006 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense. Le nombre total de volontaires sous ESR atteint aujourd'hui 53 279, qui ont accompli en moyenne 21,7 jours d'activité.

L'année 2006 a été également marquée par la poursuite des travaux des instances de concertation du personnel militaire sur la réforme des statuts particuliers et de la grille indiciaire, consécutive à l'adoption en 2005 du nouveau statut général des militaires. Pour le personnel civil, les actions ont été menées dans le cadre de la stratégie ministérielle de réforme et dans celui des travaux préalables au vote de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007. Elles ont ainsi concerné en particulier la réduction du nombre de corps, et ont permis des avancées en matière de formation professionnelle et de promotion sociale, dont la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un point fort au ministère. L'ensemble des discussions avec les représentants du personnel s'est déroulé conformément aux principes de la charte du dialogue social adoptée en décembre 2005.

Afin d'accompagner les profondes mutations en cours, la direction de la fonction militaire et du personnel civil s'est entièrement réorganisée, pour devenir la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), conformément au décret du 12 janvier 2007 et à l'arrêté du 22 février 2007. C'est à cette direction renouvée qu'incombe désormais la responsabilité, en relation avec les états-majors directions et services, de définir, de proposer et de mettre en œuvre la politique des ressources humaines du ministère.

Le contrôleur général des armées
Jacques ROUDIÈRE
*Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense*



Sommaire

CHAPITRE 1	
LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	9
1 - LE PERSONNEL PERMANENT	10
2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	22
3 - LES RETRAITÉS	22
CHAPITRE 2	
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	25
1 - LES ENTRÉES	26
2 - LES DÉPARTS	31
3 - LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES SOUS-OFFICIERS ET LES OFFICIERS ..	34
4 - LES AVANCEMENTS	34
5 - LES MUTATIONS	36
6 - LES RESTRUCTURATIONS	38
CHAPITRE 3	
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL.....	41
1 - LES DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2006	42
2 - AUTRES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	44
3 - LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES	45
CHAPITRE 4	
LA FORMATION	57
1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	58
2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	62

CHAPITRE 5	
LA RECONVERSION	69
1 - L'AIDE À LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT AYANT AU MOINS QUATRE ANS DE SERVICE	70
2 - L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES VOLONTAIRES ET DES ENGAGÉS AYANT MOINS DE QUATRE ANS DE SERVICE	75
CHAPITRE 6	
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	77
1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	78
2 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	82
3 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE	85
4 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL	87
CHAPITRE 7	
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	89
1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE	90
2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL	93
3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	99
CHAPITRE 8	
LA POLITIQUE SOCIALE	103
1 - L'ACTION SOCIALE	104
2 - L'AIDE AU LOGEMENT	112
CHAPITRE 9	
LA RÉSERVE	117
1 - LA RÉSERVE	118
2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	119
3 - LA RÉSERVE CITOYENNE	123
4 - LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA RÉSERVE MILITAIRE	123
LES MILITAIRES EN OPÉRATIONS EXTÉRIEURES EN 2006	125
CARTE DES DÉPLOIEMENTS EN 2006.....	127
GLOSSAIRE.....	129



Le personnel de la Défense

La mise en œuvre de la LOLF au 1^{er} janvier 2006 a modifié la gestion des effectifs. C'est désormais l'approche fonctionnelle, par missions et programmes, qui prévaut. Elle apparaît pour la première fois, dans cette édition⁽¹⁾ où les effectifs sont ventilés par programmes. Le programme 178 – préparation et emploi des forces – qui représente à lui seul 68,4 % des effectifs militaires, est détaillé au niveau de ses principales actions et sous-actions, proches des périmètres organiques des armées et des services.

L'approche organique est donc moins pertinente que par le passé, même si elle reste nécessaire en matière de gestion des personnels.

De manière générale, la stabilité des effectifs depuis 2002 est confirmée avec un effectif total exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT)⁽²⁾ moyens annuels de 430 213 agents civils et militaires (soit une légère hausse de 0,7 % par rapport à 2005).

Les effectifs militaires ne progressent que peu dans leur ensemble (0,5 %).

Parallèlement, le volume de la réserve opérationnelle continue de croître (11,4 % en 2005 puis 9,6 % en 2006), portant l'effectif à 53 279 volontaires sous ESR.

La légère augmentation des effectifs civils (1,6 %), concerne les personnels titulaires et non titulaires (6,2 %), alors que le nombre d'ouvriers de l'État décroît de 5,1 %. La forte hausse du nombre de non titulaires (53,6 %) tient en grande partie au nouveau contexte de la LOLF, qui conduit à prendre en compte des effectifs d'agents non titulaires jusque-là non comptabilisés⁽³⁾.

(1) Hormis les programmes 158 – indemnisation des victimes des persécutions antisémites et des actes de barbarie pendant la Seconde Guerre mondiale et 191 – recherche duale (civile et militaire) qui ne sont pas dotés d'effectifs.

(2) L'ETPT annuel est l'unité de décompte dans laquelle s'exprime à la fois le plafond ministériel d'emplois autorisés (PMEA) et la « consommation » des effectifs dans le cadre de la LOLF. Les agents sont comptabilisés en ETPT à proportion de leur période de présence et de leur quotité de travail : un agent à temps partiel (80 %), présent du 1^{er} juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT. Les effectifs présentés sont uniquement ceux relevant du PMEA.

(3) Cf. infra 1.3.1.

1 - LE PERSONNEL PERMANENT

1.1 - Ensemble du personnel

1.1.1 - Ensemble des effectifs militaires et civils par programme et par catégorie

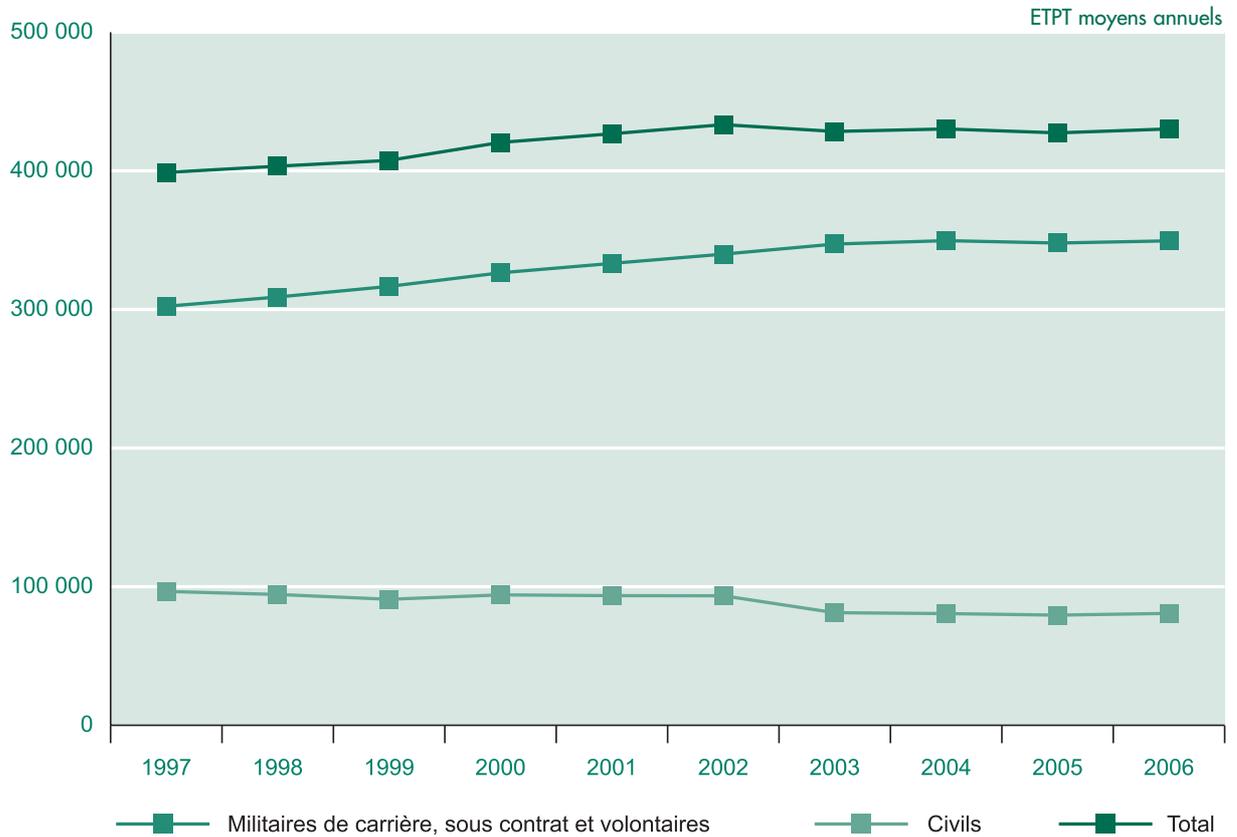
ETPT moyens annuels

	MISSION DÉFENSE						MISSION RENFORCEMENT DES LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE			MISSION SÉCURITÉ		TOTAL
	PROG. 144	PROG. 178	PROG. 146	PROG. 212	PROG. 212	SOUS-TOTAL MISSION	PROG. 167	PROG. 169	SOUS-TOTAL MISSION	PROG. 152		
MILITAIRES DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT	OFFICIERS	2 703	31 195	2 197	1 051	37 146	293	0	293	5 413	42 852	
	SOUS-OFFICIERS	1 650	111 217	1 494	1 167	115 528	822	0	822	78 113	194 463	
	MdR	119	92 302	134	145	92 700	347	0	347	0	93 047	
VOLONTAIRES		71	4 237	87	94	4 489	62	0	62	14 565	19 116	
SOUS-TOTAL MILITAIRES		4 543	238 951	3 912	2 457	249 863	1 524	0	1 524	98 091	349 478	
CIVILS TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A OU NIV. I	1 218	2 456	2 764	1 132	7 570	236	147	383	30	7 983	
	CAT. B OU NIV. II	942	6 587	2 762	2 243	12 534	301	214	515	121	13 170	
	CAT. C OU NIV. III	1 926	19 145	1 840	2 575	25 486	1 611	918	2 529	997	29 012	
OUVRIERS DE L'ÉTAT		140	23 292	4 480	1 570	29 482	284	40	324	764	30 570	
SOUS-TOTAL CIVILS		4 226	51 480	11 846	7 520	75 072	2 432	1 319	3 751	1 912	80 735	
TOTAL		8 769	290 431	15 758	9 977	324 935	3 956	1 319	5 275	100 003	430 213	

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Programme 144 : Environnement et prospective de la politique de défense
 Programme 178 : Préparation et emploi des forces
 Programme 146 : Équipement des forces
 Programme 212 : Soutien de la politique de défense
 Programme 167 : Liens entre la nation et son armée
 Programme 169 : Mémoire, reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant
 Programme 152 : Gendarmerie nationale

1.1.2 - Évolution des effectifs militaires et civils sur 10 ans



Source : DRH/MD/SPGRH/PRH



BILAN SOCIAL 2006
LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

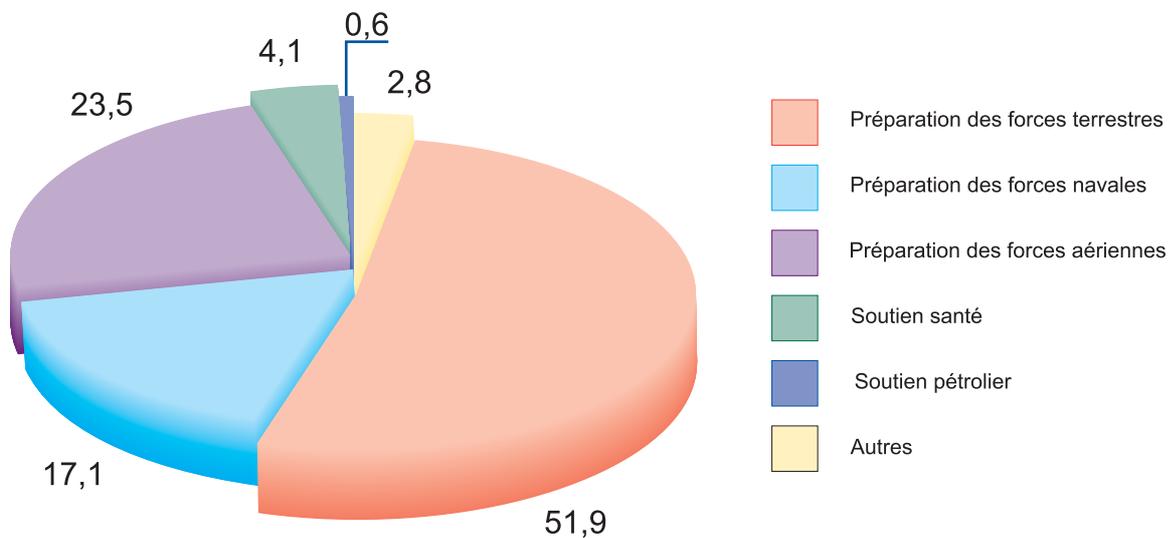
1.1.3 - Détail des effectifs militaires et civils du programme 178

ETPT moyens annuels

		PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES					
		TOTAL	DONT ACTION 2 PRÉPARATION DES FORCES TERRESTRES	DONT ACTION 3 PRÉPARATION DES FORCES NAVALES	DONT ACTION 4 PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES	DONT ACTION 5 SOUS-ACTION 80 SOUTIEN SANTÉ (SSA)	DONT ACTION 5 SOUS-ACTION 81 SOUTIEN PÉTROLIER (SEA)
MILITAIRES DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT	OFFICIERS	31 195	13 636	4 654	6 485	4 067	209
	SOUS-OFFICIERS	111 217	43 274	26 828	32 007	5 216	326
	MdR	92 302	65 450	8 010	16 778	282	769
VOLONTAIRES		4 237	1 703	1 347	920	232	0
SOUS-TOTAL MILITAIRES		238 951	124 063	40 839	56 190	9 797	1 304
CIVILS TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A OU NIV. I	2 456	1 052	478	446	270	17
	CAT. B OU NIV. II	6 587	3 146	1 170	961	889	95
	CAT. C OU NIV. III	19 145	9 763	2 659	2 106	2 343	264
OUVRIERS DE L'ÉTAT		23 292	11 344	4 260	4 723	2 137	504
SOUS-TOTAL CIVILS		51 480	25 305	8 567	8 236	5 639	880
TOTAL		290 431	149 368	49 406	64 426	15 436	2 184

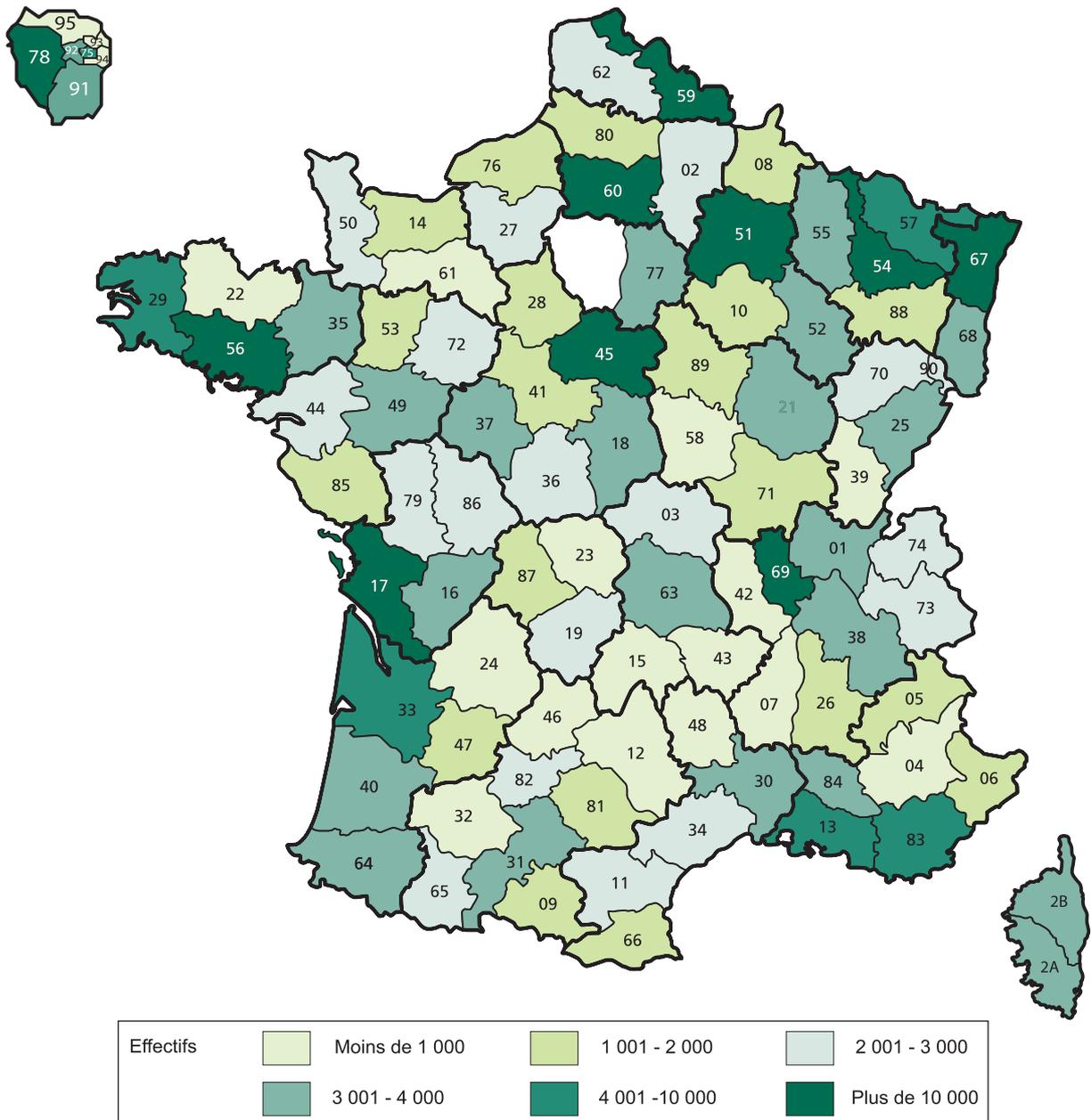
Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES DU PROGRAMME 178
PAR ACTION OU SOUS-ACTION (EN %)



Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

1.1.4 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-TOM)



Source : Exploitation DRH-MD/SPGRH/EP, des fichiers de rémunérations des armées transmis par les directions centrales des commissariats des armées, du fichier Chorus pour la DGA et du fichier Sigale pour les autres civils du ministère de la défense.

Champ : Militaires et civils en position d'activité (exceptés les « détachements ») présents en décembre 2006.

BILAN SOCIAL 2006

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

1.2 - Le personnel militaire

1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par armée et par catégorie

ETPT moyens annuels

		TERRE ⁽¹⁾	MARINE ⁽²⁾	AIR ⁽³⁾	GENDARMERIE ⁽⁴⁾	AUTRES ⁽⁵⁾	TOTAL
MILITAIRES DE CARRIÈRE ET SOUS CONTRAT	OFFICIERS	17 925	5 293	7 505	5 548	6 581	42 852
	SOUS-OFFICIERS	47 382	28 505	34 602	78 526	5 448	194 463
	MdR	66 649	8 182	17 154	-	1 062	93 047
VOLONTAIRES		1 752	1 369	930	14 698	367	19 116
TOTAL		133 708	43 349	60 191	98 772	13 458	349 478

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

(1) Y compris les élèves de l'École polytechnique, comptabilisés parmi les officiers, et hors génie de l'air.

(2) Y compris la gendarmerie maritime.

(3) Y compris le génie de l'air et la gendarmerie de l'air.

(4) Hors gendarmerie maritime et gendarmerie de l'air.

(5) SSA, SEA, DGA, CGA, administration centrale, affaires pénales pour les militaires, autres services.



1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 3 ans

L'année 2006 (chiffres droits) marque une rupture de séries statistiques avec les années 2004 et 2005 (chiffres en italique) en raison d'un changement de périmètre, et d'une modification

du mode de comptabilisation des aspirants et élèves officiers désormais pris en compte dans la catégorie des officiers (ne concerne l'armée de l'air qu'à partir de 2007).

CATÉGORIE		2004	2005	2006	PART DE CHAQUE CATÉGORIE	TOTAL ARMÉE OU SERVICE
TERRE ⁽¹⁾	OFF.	15 734	15 661	17 925	13,4 %	Terre 133 708
	S/OFF.	49 644	48 741	47 382	35,4 %	
	MdR	67 255	67 594	66 649	49,8 %	
	Volontaires	1 889	1 631	1 752	1,3 %	
MARINE ⁽²⁾	OFF.	4 809	4 884	5 293	12,2 %	Marine 43 349
	S/OFF.	29 027	28 190	28 505	65,8 %	
	MdR	8 168	8 309	8 182	18,9 %	
	Volontaires	1 592	1 369	1 369	3,2 %	
AIR ⁽³⁾	OFF.	6 874	6 876	7 505	12,5 %	Air 60 191
	S/OFF.	35 566	34 905	34 602	57,5 %	
	MdR	17 038	16 336	17 154	28,5 %	
	Volontaires	1 171	1 001	930	1,5 %	
GEND. ⁽⁴⁾	OFF.	4 099	4 515	5 548	5,6 %	Gend. 98 772
	S/OFF.	78 544	78 369	78 526	79,5 %	
	MdR	7	0	0	0,0 %	
	Volontaires	15 214	14 839	14 698	14,9 %	
DGA	OFF.	1 900	1 920	2 146	91,7 %	DGA 2 339
	S/OFF.	126	131	10	0,4 %	
	MdR	0	41	42	1,8 %	
	Volontaires	165	143	141	6,0 %	
AUTRES SERVICES ⁽⁵⁾	OFF.	4 110	4 275	4 435	39,9 %	Autres services 11 119
	S/OFF.	5 423	6 870	5 438	48,9 %	
	MdR	1 040	1 043	1 020	9,2 %	
	Volontaires	227	260	226	2,0 %	
TOTAL	OFF.	37 526	38 131	42 852	12,3 %	Total 349 478
	S/OFF.	198 330	197 206	194 463	55,6 %	
	MdR	93 508	93 323	93 047	26,6 %	
	Volontaires	20 258	19 243	19 116	5,5 %	

Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

(1) Y compris les élèves de l'École polytechnique, comptabilisés parmi les officiers, et hors génie de l'air.

(2) Y compris la gendarmerie maritime.

(3) Y compris le génie de l'air et la gendarmerie de l'air.

(4) Hors gendarmerie maritime et gendarmerie de l'air.

(5) SSA, SEA, CGA, administration centrale, affaires pénales pour les militaires, autres services.

BILAN SOCIAL 2006

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

1.2.3 - Répartition des militaires de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée

ETPT moyens annuels

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT
TERRE	13 360	4 565	25 580	21 802	66 649	1 752	38 940	94 768
MARINE	4 093	1 200	13 168	15 337	8 182	1 369	17 261	26 088
AIR	4 579	2 926	23 431	11 171	17 154	930	28 010	32 181
GENDARMERIE	5 135	413	64 794	13 732	0	14 698	69 929	28 843
AUTRES	5 258	1 323	3 316	2 132	1 062	367	8 574	4 884
TOTAL	32 425	10 427	130 289	64 174	93 047	19 116	162 714	186 764

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

1.2.4 - Répartition des volontaires par armée et par catégorie

ETPT moyens annuels

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	AUTRES	TOTAL
OFFICIERS	56	94	93	125	157	525
SOUS-OFFICIERS	0	4	9	437	18	468
MdR	1 696	1 271	828	14 136	192	18 123
TOTAL	1 752	1 369	930	14 698	367	19 116

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

1.2.5 - Nombre de femmes militaires par catégorie et par armée

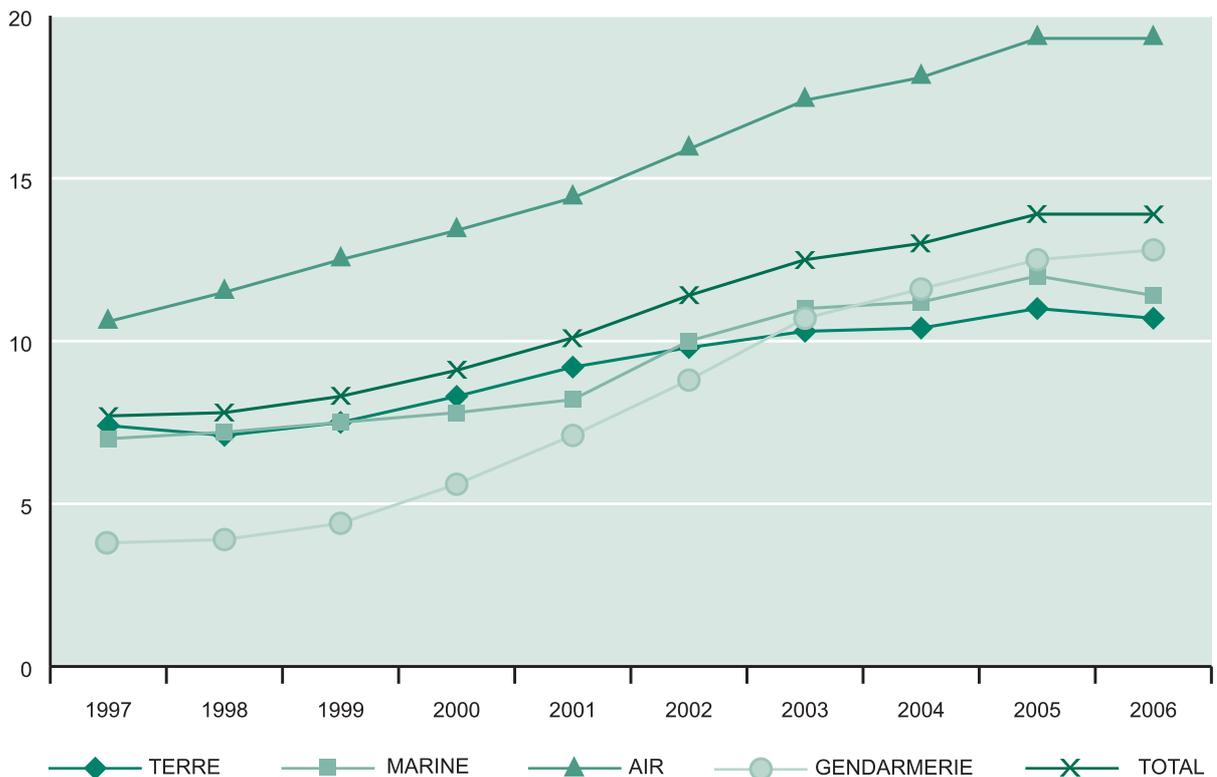
ETPT moyens annuels

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 443	5 777	6 955	194	14 369	10,7
MARINE	532	3 016	1 110	302	4 960	11,4
AIR	637	5 327	5 178	469	11 611	19,3
GENDARMERIE	245	7 454	0	4 961	12 660	12,8
AUTRES*	1 518	3 092	175	206	4 991	37,1
TOTAL	4 375	24 666	13 418	6 132	48 591	13,9

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* dont le SSA féminisé à 47,3 % (personnel militaire).

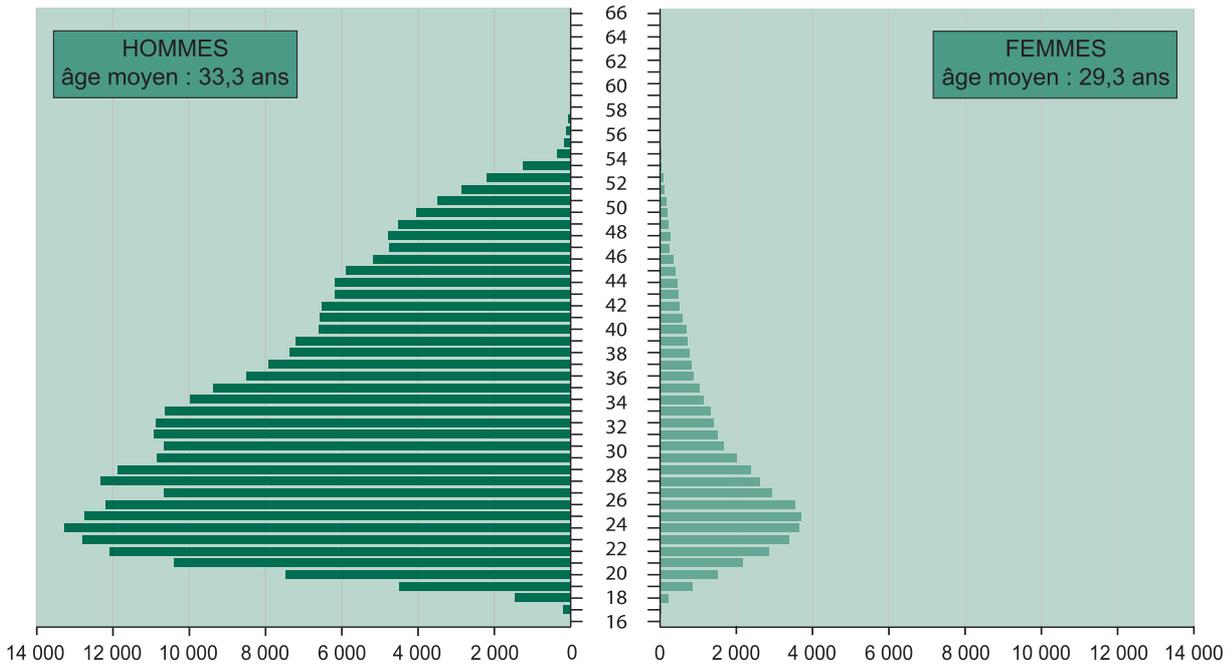
1.2.6 - Évolution du taux de féminisation du personnel militaire par armée



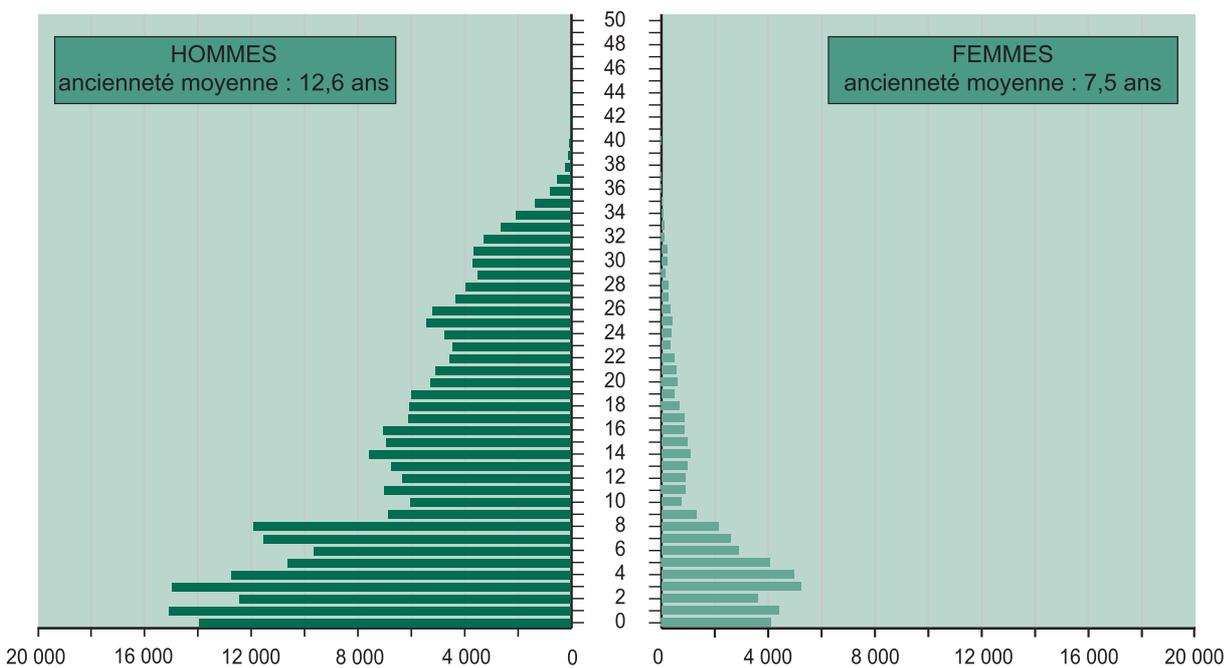
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

BILAN SOCIAL 2006
LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

1.2.7 - Âges et anciennetés de service du personnel militaire
Pyramide des âges

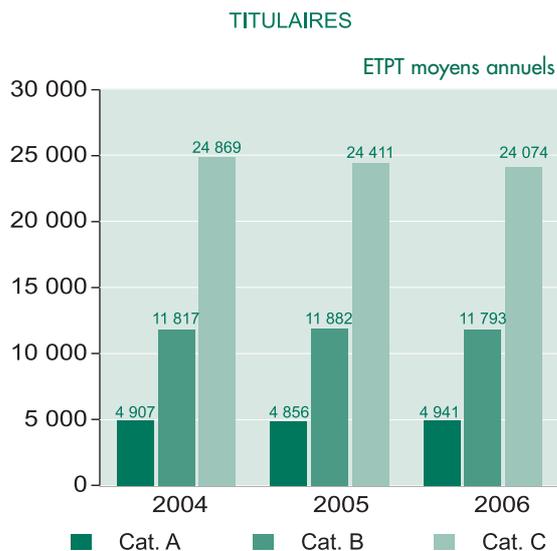


Pyramide des anciennetés de service

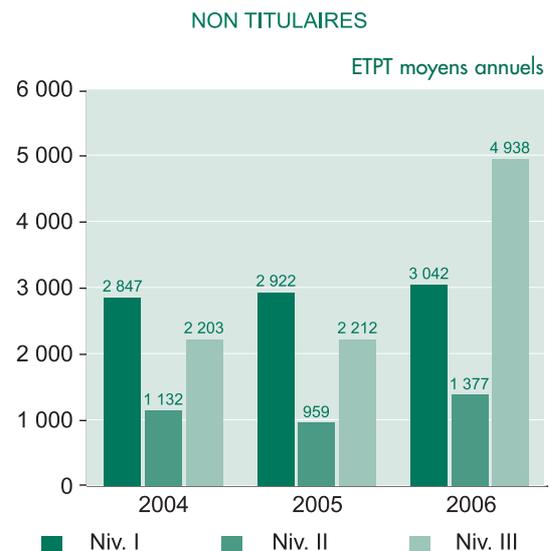


1.3 - Le personnel civil

1.3.1 - Évolution du personnel civil titulaire et non titulaire par catégorie sur 3 ans



Source: DRH-MD/SPGRH/PRH



Source: DRH-MD/SPGRH/PRH

La forte augmentation du nombre de non titulaires de niveau III en 2006 s'explique par la prise en compte d'effectifs qui n'étaient pas comptabilisés dans le vert budgétaire avant

l'entrée en vigueur de la LOLF. Il s'agit notamment des agents Berkani préfinancés, des personnels de recrutement local, des apprentis et de vacataires.

1.3.2 - Évolution du personnel ouvrier de l'État sur 3 ans

ETPT moyens annuels

2004	2005	2006
32 810	32 228	30 570

Source: DRH-MD/SPGRH/PRH

BILAN SOCIAL 2006

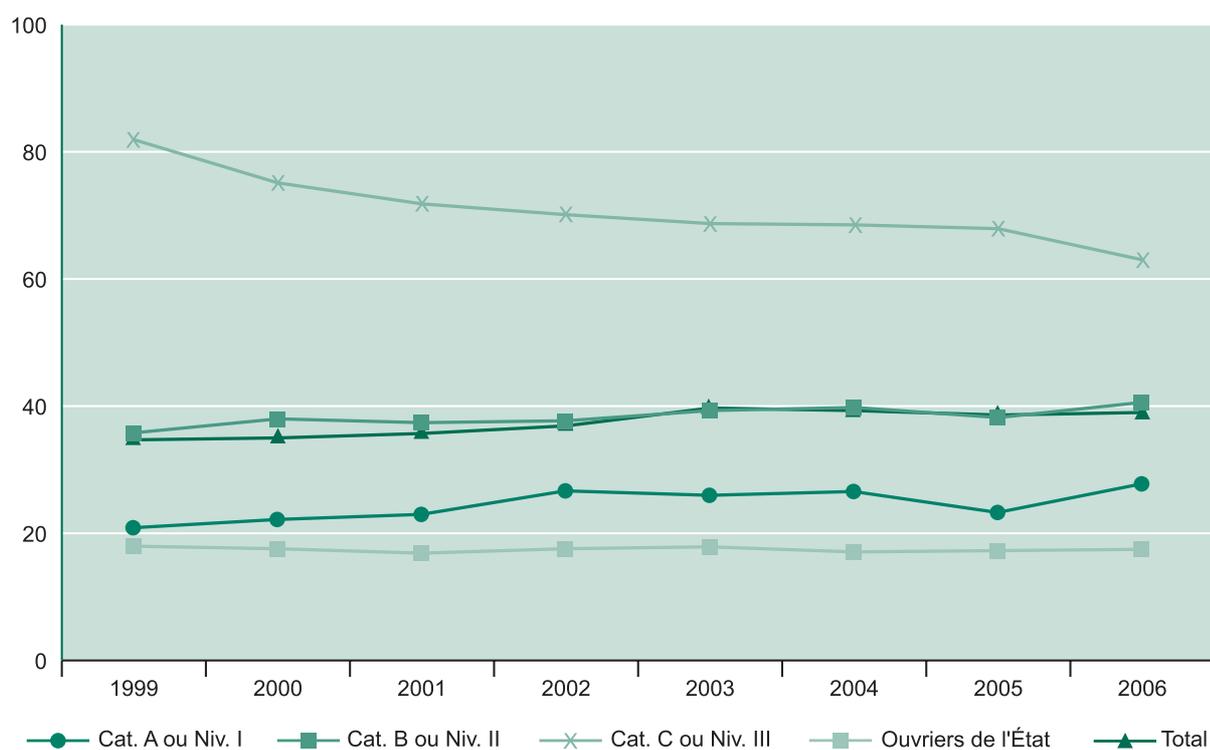
LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

1.3.3 - Nombre et proportion de femmes civiles par statut et par catégorie

		EFFECTIFS	%
TITULAIRES	CAT. A	1 465	29,6
	CAT. B	4 952	42,0
	CAT. C	16 783	69,7
SOUS-TOTAL TITULAIRES		23 200	56,8
NON TITULAIRES	NIVEAU I	795	26,1
	NIVEAU II	394	28,6
	NIVEAU III	1 638	33,2
SOUS-TOTAL NON TITULAIRES		2 827	30,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT		5 493	18,0
TOTAL GÉNÉRAL		31 520	39,0

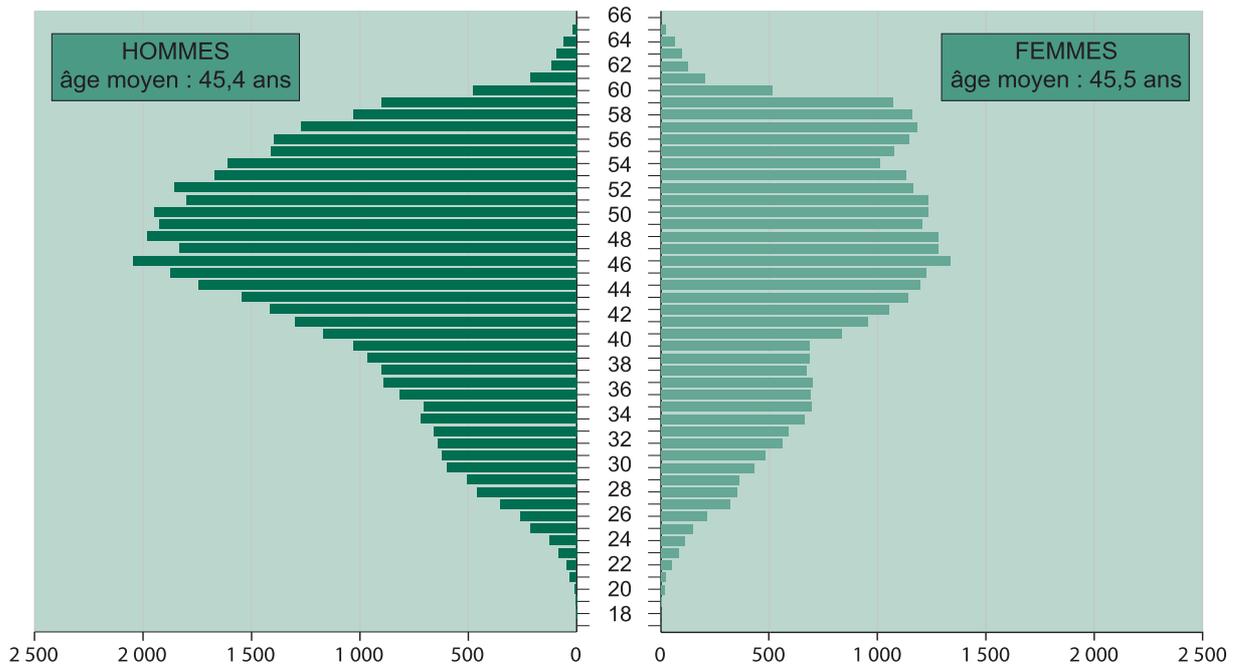
Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

1.3.4 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 8 ans

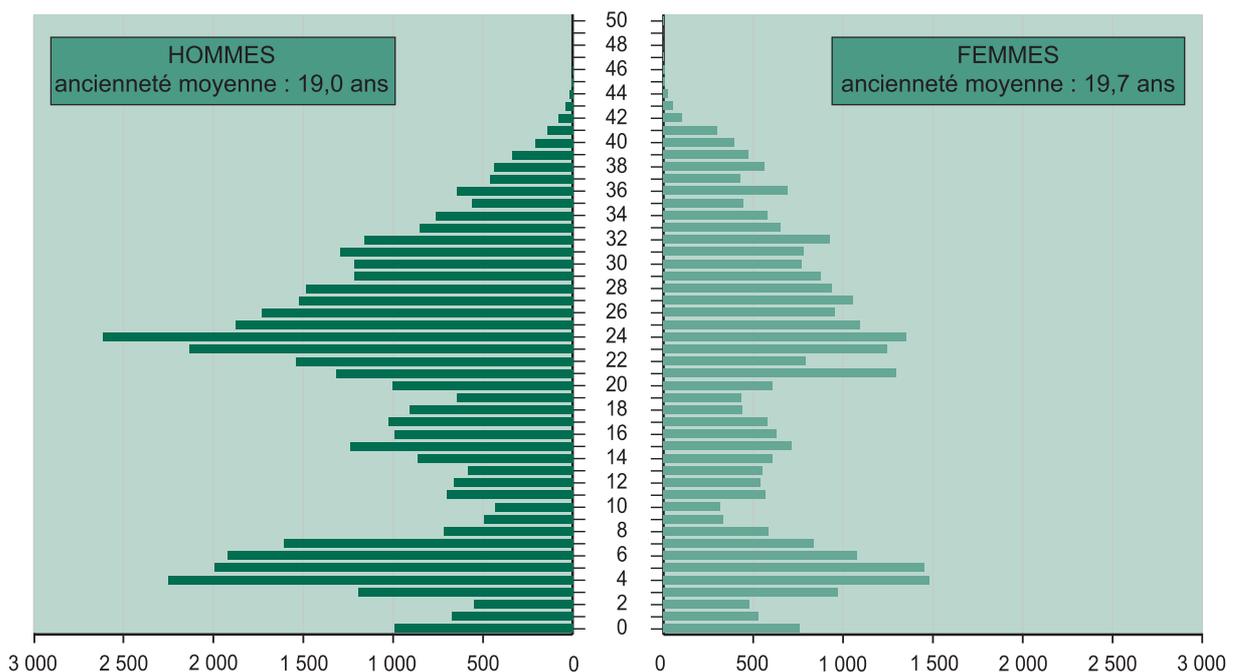


Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

1.3.5 - Âges et anciennetés de service du personnel civil
Pyramide des âges



Pyramide des anciennetés de service



BILAN SOCIAL 2006

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Répartition des volontaires sous ESR par catégorie et par armée

Effectifs au 31/12/2006

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	5 062	5 900	6 040	17 002
AIR	1 327	2 345	1 588	5 260
MARINE	1 863	2 630	1 167	5 660
GENDARMERIE	1 549	8 497	12 457	22 503
SSA	1 820	581	306	2 707
SEA	57	30	10	97
DGA	50	-	-	50
TOTAL	11 728	19 983	21 568	53 279

Source : CSRM

3 - LES RETRAITÉS

- Les ayants droit regroupent les personnes qui ont acquis droit à pension pendant leur vie professionnelle.
- Les ayants cause regroupent les personnes qui reçoivent par réversion la pension d'un ayant droit décédé.
- Les pensions cristallisées concernent des militaires et des civils ayant servi l'État français, et appartenant à des pays ayant accédé à indépendance.
- Les "non-assimilés" appartiennent à la catégorie militaire, mais n'ont pas de grade; ils ont servi durant la dernière guerre dans des emplois fonctionnels.

3.1 - Répartition des retraités militaires par sexe et par catégorie

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR		TOTAL	
	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE
FEMMES	59 289	37	254 707	463	25 814	9	339 810	509
HOMMES	1 546	26 560	16 999	116 949	1 430	10 064	19 975	153 573
TOTAL	60 835	26 597	271 706	117 412	27 244	10 073	359 785	154 082
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>60 981</i>	<i>26 820</i>	<i>271 456</i>	<i>117 618</i>	<i>26 143</i>	<i>9 968</i>	<i>358 580</i>	<i>154 406</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>60 797</i>	<i>27 546</i>	<i>270 300</i>	<i>119 935</i>	<i>27 725</i>	<i>10 318</i>	<i>358 822</i>	<i>157 799</i>

Source : DRH-MD/SA2P/P

3.2 - Répartition des retraités civils par sexe et par catégorie

	CAT. A		CAT. B		CAT. C ET D		OUVRIERS DE L'ÉTAT		TOTAL	
	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE
FEMMES	2 338	26	2 400	82	2 539	913	48 715	795	55 992	1 816
HOMMES	547	771	1 962	1 954	14 204	2 767	12 962	33 604	29 675	39 096
TOTAL	2 885	797	4 362	2 036	16 743	3 680	61 677	34 399	85 667	40 912
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>2 750</i>	<i>741</i>	<i>4 220</i>	<i>2 098</i>	<i>16 609</i>	<i>3 720</i>	<i>62 024</i>	<i>34 637</i>	<i>85 603</i>	<i>41 196</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>2 661</i>	<i>728</i>	<i>4 134</i>	<i>2 198</i>	<i>16 634</i>	<i>3 747</i>	<i>62 696</i>	<i>34 504</i>	<i>86 125</i>	<i>41 177</i>

Source : DRH-MD/SA2P/P

Nota : Hors pensions cristallisées : 55 133 militaires et 1 663 civils.
Hors non-assimilés : 2 518 militaires et 120 civils.

3.3 - Évolution du nombre total de retraités de la Défense (ayants droit et ayants cause)

2003	2004	2005	2006
692 247	699 016	697 879	699 880

Source : DRH-MD/SA2P/P



Les mouvements de personnel

Afin de maintenir le niveau des effectifs militaires, les recrutements ont été plus importants en 2006 (31 205) qu'en 2005 (30 453), notamment pour compenser le plus grand nombre de départs (31 031 en 2006 contre 29 193 en 2005).

C'est parmi les militaires du rang que le renouvellement est le plus important puisqu'ils représentent environ 43 % des entrées et des départs. Cette configuration explique que l'armée de terre, qui emploie près de 72 % des militaires du rang, accueille 45,1 % des nouveaux entrants et enregistre 48,1 % des départs.

De même, la hausse du nombre de recrutements de volontaires, amorcée l'année précédente (17 %), s'est poursuivie en 2006 (8,8 %), principalement au profit de la gendarmerie (72,3 % des recrutements).

Pour rendre compte de l'évolution exacte des effectifs par catégorie, on retiendra également que plus de 6 800 militaires ont obtenu une promotion par changement de catégorie.

De manière plus générale, 50 879 militaires ont obtenu une promotion au cours de l'année 2006.

Le nombre de recrutements de personnel civil, toutes catégories confondues, augmente lui aussi très fortement, passant de 1 299 en 2005 à 3 651 en 2006 afin de compenser le nombre important de départs à la retraite. Ils se sont faits principalement au bénéfice des titulaires (47 %) et des non titulaires (38,3 %).

Les départs définitifs progressent très légèrement par rapport à l'année 2005 (3 %) pour l'ensemble des civils.

BILAN SOCIAL 2006

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

1 - LES ENTRÉES

1.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire

1.1.1 - Recrutement direct⁽¹⁾ par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	353	1 264	9 928	2 535	14 080
MARINE	144	666	1 561	1 032	3 403
AIR	195	1 284	2 157	444	4 080
GENDARMERIE	48	2 391	-	6 366	8 805
SSA	260	226	0	111	597
SEA	4	4	120	0	128
DGA	35	0	0	77	112
TOTAL	1 039	5 835	13 766	10 565	31 205
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>990</i>	<i>5 939</i>	<i>13 815</i>	<i>9 709</i>	<i>30 453</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>1 171</i>	<i>7 642</i>	<i>13 618</i>	<i>8 304</i>	<i>30 735</i>

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

Nota : Les volontaires de la gendarmerie, qui deviennent sous-officiers, sont comptabilisés dans les avancements (cf. infra tableau 4.1).

1.1.2 - Recrutement direct⁽¹⁾ du personnel militaire féminin par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	82	198	587	321	1 188
MARINE	46	143	185	248	622
AIR	29	344	535	261	1 169
GENDARMERIE	19	528	-	2 022	2 569
SSA	125	190	0	68	383
SEA	1	1	28	0	30
DGA	6	0	0	32	38
TOTAL	308	1 404	1 335	2 952	5 999
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>316</i>	<i>1 356</i>	<i>1 386</i>	<i>2 691</i>	<i>5 749</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>340</i>	<i>1 855</i>	<i>1 627</i>	<i>2 334</i>	<i>6 156</i>

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

(1) Issu de la société civile (y compris anciens du contingent et réservistes).

Nota : Les élèves ayant vocation à devenir sous-officiers ou officiers sont comptabilisés dans la catégorie dans laquelle ils sont destinés à servir.

1.2 - Personnel civil

1.2.1 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par armée⁽¹⁾

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	58	268	532	858
MARINE	7	50	52	109
AIR	11	24	51	86
GENDARMERIE	1	13	23	37
SSA	11	57	185	253
SEA	0	5	1	6
DGA	15	56	50	121
AUTRES SERVICES	37	55	154	246
TOTAL	140	528	1 048	1 716
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>83</i>	<i>143</i>	<i>225</i>	<i>451</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>67</i>	<i>233</i>	<i>256</i>	<i>556</i>

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

(1) Hors réintégrations de personnel.

1.2.2 - Entrées du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS INTERMINISTÉRIEL*	25	-	-	25
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENT DIRECT	111	461	939	1 511
TITULARISATION DES CONTRACTUELS	0	4	30	34
INTÉGRATION DES MILITAIRES :	4	63	79	146
- ARTICLE 62 DU SGM	4	59	0	3
- EMPLOIS RÉSERVÉS	0	4	79	83
SOUS-TOTAL RECRUTEMENT	140	528	1 048	1 716
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>83</i>	<i>143</i>	<i>225</i>	<i>451</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>67</i>	<i>233</i>	<i>256</i>	<i>556</i>
AUTRES ENTRÉES**	159	157	511	827
TOTAL	299	685	1 559	2 543

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Concernent les administrateurs civils recrutés par la voie de l'ENA et les attachés recrutés par les IRA.

** Arrivées et réintégrations après détachement, mise à disposition, disponibilité, congé de longue maladie et congé parental.

BILAN SOCIAL 2006

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

1.2.3 - Entrées du personnel non titulaire par voie d'accès

MOTIF D'ENTRÉE	EFFECTIFS
RECRUTEMENT (CDD, CONTRAT SAISONNIER OU OCCASIONNEL)	1 397
<i>RAPPEL 2005</i>	638
<i>RAPPEL 2004</i>	300
AUTRES ENTRÉES*	28
TOTAL	1 425

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Réintégrations après congé sans traitement, congé de grave maladie et congé parental.

1.2.4 - Entrées du personnel ouvrier de l'État par voie d'accès

MOTIF D'ENTRÉE	EFFECTIFS
RECRUTEMENT (CDD, CONTRAT SAISONNIER OU OCCASIONNEL)	538
<i>RAPPEL 2005</i>	210
<i>RAPPEL 2004</i>	450
AUTRES ENTRÉES*	395
TOTAL	933

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Réintégration après retour du Giat, congé sans salaire, congé de longue maladie et congé parental.

TOTAL GÉNÉRAL DES RECRUTEMENTS DU PERSONNEL CIVIL	3 651
--	--------------

1.3 - L'insertion professionnelle du personnel handicapé

1.3.1 - Le Plan Handicap 2006-2008

La loi du 10 juillet 1987 a créé depuis 1991 pour l'ensemble des employeurs publics et privés l'obligation d'employer des personnes handicapées, à hauteur de 6 % de leurs effectifs. La loi du 11 février 2005 a renforcé cette obligation en instituant un Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH), chargé de recueillir les contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas ce taux.

Programme d'action triennal en faveur de l'insertion des personnes handicapées, le Plan

Handicap 2006-2008 a pris la suite du Plan Handi'Cap 2001-2005.

Le recensement effectué en vue de la première déclaration au FIPH en 2006 a fait apparaître un taux d'emploi de 4,53 % au 1^{er} janvier 2005, très proche de la moyenne des autres ministères.

Le Plan vise en particulier à donner à chaque travailleur handicapé les moyens et l'environnement nécessaires à son intégration professionnelle.

L'intégration des travailleurs handicapés peut nécessiter la réalisation de certains aménagements

techniques du poste de travail ou de l'environnement. La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) assure le suivi et le financement de ces aménagements de poste, en liaison avec les employeurs et le réseau social.

En 2006, 31 aménagements de poste ont été effectués pour un montant de 192,2 K€, dont 156,2 K€ en aménagements lourds. Depuis 2001, le ministère a ainsi financé 170 aménagements de postes, pour un coût total de 919,3 K€.

Les administrations peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leurs effectifs en passant des contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail (secteur protégé). En 2006, le ministère a ainsi passé des marchés avec le secteur protégé pour un montant de 1,1 M€, ce qui correspond à 70 emplois.

1.3.2 - Le recrutement

Afin d'optimiser les recrutements, le mode contractuel a été développé. Il présente l'avantage de permettre à l'agent handicapé ainsi recruté comme contractuel d'être ensuite titularisé dans un corps sur un poste de fonctionnaire vacant.

En 2006, le ministère a recruté 37 agents handicapés par la voie contractuelle initiale. Ce chiffre porte à 632 le total des recrutements effectués par cette voie depuis 2001 et à 835 le total des recrutements réalisés dans le cadre des plans ministériels.

RECRUTEMENT DU PERSONNEL HANDICAPÉ EN 2006

	TITULAIRES*		NON TITULAIRES		TOTAL
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
CAT.A/NIV.I	0	0	1	1	2
CAT.A/NIV.II	3	3	2	0	8
CAT.A/NIV.III	1	0	16	17	34
TOTAL	4	3	19	18	44
	7		37		

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Recrutements par concours.

1.3.3 - Les acteurs du Plan Handicap

La réussite des actions de recrutement et l'accompagnement des agents recrutés se trouvent facilités par l'existence et le développement d'un réseau d'acteurs. En outre, un correspondant ministériel a été désigné auprès du directeur des ressources humaines, pour assurer la coordination du handicap au sein du ministère.

- Les correspondants « Handicap »

Depuis 1999, un réseau de 37 correspondants est chargé d'aider les chefs d'établissements dans leur démarche d'accueil. L'animation et le pilotage de ce réseau sont assurés par la direction des ressources humaines. Les correspondants « Handicap » participent à l'échelon central, régional et local à la réalisation des engagements pris pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ils ont également un rôle d'impulsion en termes de recrutement et conseillent les chefs d'établissement

sur les possibilités d'obtenir des fournitures ou des services auprès des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail (secteur protégé).

En outre, les correspondants « Handicap » informent les intéressés des possibilités de recrutement au ministère et assurent un suivi de l'intégration des agents durant la première année de recrutement. Cet accompagnement permet un taux de titularisation élevé, de l'ordre de 85 %.

- Le médecin de prévention

Tout travailleur handicapé recruté doit passer une visite médicale effectuée par le médecin de prévention, seul juge pour fixer la nature des examens que comporte sa surveillance médicale particulière. Le médecin de prévention est également le premier conseiller du chef d'établissement en matière d'adaptation du poste de travail.



2 - LES DÉPARTS

2.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire

2.1.1 - Départs par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	751	2 551	10 285	1 345	14 932
MARINE	285	1 493	1 006	786	3 570
AIR	300	1 647	1 761	216	3 924
GENDARMERIE	168	2 648	-	5 045	7 861
SSA	213	178	0	107	498
SEA	9	13	122	0	144
DGA	39	-	-	63	102
TOTAL	1 765	8 530	13 174	7 562	31 031
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>1 606</i>	<i>9 239</i>	<i>11 357</i>	<i>6 991</i>	<i>29 193</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>1 640</i>	<i>9 131</i>	<i>11 670</i>	<i>6 180</i>	<i>28 621</i>

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

2.1.2 - Départs par circonstance et par armée

	RADIATION DES CONTRÔLES AVEC JOUISSANCE IMMÉDIATE D'UNE PENSION MILITAIRE	RADIATION DES CONTRÔLES ET DROIT À PENSION MILITAIRE À JOUISSANCE DIFFÉRÉE	RADIATION SANS DROIT À PENSION	DÉCÈS	TOTAL
TERRE	3 439	42	11 328	123	14 932
MARINE	1 244	32	2 273	21	3 570
AIR	1 552	55	2 278	39	3 924
GENDARMERIE	2 176	0	5 569	116	7 861
SSA	216	10	263	9	498
SEA	46	61	37	0	144
DGA	37	1	63	1	102
TOTAL	8 710	201	21 811	309	31 031
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>9 200</i>	<i>243</i>	<i>19 422</i>	<i>328</i>	<i>29 193</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>9 531</i>	<i>167</i>	<i>18 604</i>	<i>319</i>	<i>28 621</i>

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

Nota : Les départs consécutifs à des promotions ne sont pas comptabilisés dans les tableaux ci-dessus mais au paragraphe 4.1.

BILAN SOCIAL 2006

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2.2 - Personnel civil

2.2.1 - Départs du personnel titulaire par catégorie et par armée

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	17	76	158	251
MARINE	7	18	20	45
AIR	4	7	30	41
GENDARMERIE	1	4	10	15
SSA	0	8	43	51
SEA	2	3	4	9
DGA	47	66	42	155
AUTRES SERVICES	39	90	119	248
TOTAL	117	272	426	815
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>95</i>	<i>216</i>	<i>539</i>	<i>850</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>114</i>	<i>195</i>	<i>624</i>	<i>933</i>

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

2.2.2 - Départs du personnel titulaire par catégorie et par circonstance

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETRAITE	107	234	336	677
DÉCÈS	6	14	37	57
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	0	4	26	30
RÉVOCATION	0	0	0	0
AUTRES DÉPARTS SUITE À DES CONCOURS	4	15	26	45
CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ*	0	5	1	6
SOUS-TOTAL DÉPARTS DÉFINITIFS	117	272	426	815
AUTRES DÉPARTS**	204	290	770	1 264
TOTAL GÉNÉRAL	321	562	1 196	2 079

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* CAA accordée aux fonctionnaires âgés de plus de 55 ans en fonction dans un établissement restructuré.

** Congé de longue durée, disponibilité, détachement hors Défense, mise à disposition et congé parental.

2.2.3 - Départs du personnel non titulaire par circonstance

CIRCONSTANCES DE DÉPART		EFFECTIFS
DÉPARTS DÉFINITIFS	FIN DE CONTRAT	259
	RETRAITE	153
	RADIATION DES CADRES	9
	DÉCÈS	6
	LICENCIEMENT	23
	DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	113
	TITULARISATION	100
	CONCOURS	3
SOUS-TOTAL DES DÉPARTS DÉFINITIFS		666
<i>RAPPEL 2005</i>		554
<i>RAPPEL 2004</i>		511
AUTRES DÉPARTS*		44
TOTAL		710

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Congé sans traitement, congé de grave maladie, congé parental.

2.2.4 - Départs du personnel ouvrier de l'État par circonstance

CIRCONSTANCES DE DÉPART		EFFECTIFS
DÉPARTS DÉFINITIFS	RETRAITE	940
	- DONT DÉGAGEMENT DES CADRES*	38
	DÉCÈS	40
	DÉMISSION	254
	- DONT « DÉPART » VOLONTAIRE**	46
	LICENCIEMENT	4
	ABANDON DE POSTE	0
CONCOURS	0	
SOUS-TOTAL DES DÉPARTS DÉFINITIFS		1238
<i>RAPPEL 2005</i>		1235
<i>RAPPEL 2004</i>		1117
AUTRES DÉPARTS***		197
TOTAL		1435

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Concerne les ouvriers de plus de 55 ans ayant au minimum 15 ans de service.

** Donne droit à une indemnité de départ volontaire dans le cadre des restructurations.

*** Congé sans salaire, congé de longue durée et congé parental.

TOTAL GÉNÉRAL DES DÉPARTS DÉFINITIFS DU PERSONNEL CIVIL	2 719
---	-------

BILAN SOCIAL 2006

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

3 - LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES SOUS-OFFICIERS ET LES OFFICIERS

		SOUS-OFFICIERS	OFFICIERS
TERRE	HOMMES	1 190	64
	FEMMES	127	11
MARINE	HOMMES	986	16
	FEMMES	108	0
AIR	HOMMES	762	26
	FEMMES	250	5
GENDARMERIE	HOMMES	2 056	94
	FEMMES	393	27
SSA	HOMMES	134	6
	FEMMES	44	7
SEA	HOMMES	13	0
	FEMMES	2	0
TOTAL	HOMMES	5 141	206
	FEMMES	924	50
TOTAL GÉNÉRAL		6 065	256

Sources: Directions du personnel militaire des armées, directions et services

4 - LES AVANCEMENTS

4.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire⁽¹⁾

	DE VOLONTAIRE À MdR	DE MdR* À SOUS-OFFICIER	DE SOUS-OFFICIER À OFFICIER	PROMOTION INTERNE MdR*	PROMOTION INTERNE SOUS-OFFICIERS	PROMOTION INTERNE OFFICIERS
TERRE	933	1 232	330	8 748	6 030	1 867
MARINE	212	982	95	1 934	2 096	1 214
AIR	107	128	169	2 814	3 085	1 349
GENDARMERIE	-	1 792	816	5 001	7 514	854
SSA	7	12	21	96	164	618
SEA	0	6	0	71	38	30
DGA	-	-	-	-	1	513
TOTAL	1 259	4 152	1 431	18 664	18 928	6 445
RAPPEL 2005	1 454	7 058	1 635	16 306	18 243	6 658
RAPPEL 2004	1 425	7 328	867	22 344	18 223	6 994

Sources: Directions du personnel militaire des armées, directions et services

(1) Militaires promus dans les catégories d'officiers et de sous-officiers à la suite d'un succès à un concours interne ou d'une autre forme de promotion.

* Lire "VOLONTAIRES" au lieu de "MdR" pour la gendarmerie et le SSA.

4.2 - Personnel civil

4.2.1 - Avancement du personnel titulaire par changement de corps ou de grade, hors promotion par concours

	CHANGEMENT DE CORPS		CHANGEMENT DE GRADE				TOTAL DES AVANCEMENTS		TOTAL DES CONDITIONNANTS		RATIOS (EN %)	
			EXAMEN PROFESSIONNEL		CHOIX							
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
INTRA-CATÉGORIE A	-	-	16	18	124	14	140	32	1 369	361	10,2	8,9
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	186	14	-	-	-	-	186	14	2 278	2 766	8,2	0,5
INTRA-CATÉGORIE B	-	-	40	142	347	253	387	395	3 514	4 547	11,0	8,7
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	37	58	-	-	-	-	37	58	3 880	13 552	1,0	0,4
INTRA-CATÉGORIE C	44	36	-	-	276	1 159	320	1 195	2 715	8 762	11,8	13,6
TOTAL	267	108	56	160	747	1 426	1 070	1 694	13 756	29 988	7,8	5,6
	375		216		2 173		2 764		43 744		6,3	
<i>RAPPEL 2005</i>	105		2 557				2 662		42 220		6,3	
<i>RAPPEL 2004</i>	112		2 194				2 306		37 603		6,1	

Source: DRH-MD/SRHC/GCPC

4.2.2 - Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie

	APRÈS ESSAI	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL
CHEF D'ÉQUIPE DE LA DÉFENSE	18	119	0	137
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	32	61	0	93
OUVRIER PROFESSIONNEL	1 345	629	8	1 982
OUVRIER NON PROFESSIONNEL	15	8	2	25
TOTAL	1 410	817	10	2 237
<i>RAPPEL 2005</i>	1 504	1 128	30	2 662
<i>RAPPEL 2004</i>	1 459	789	27	2 275

Source: DRH-MD/SRHC/GCPC

BILAN SOCIAL 2006

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

5 - LES MUTATIONS

5.1 - Personnel militaire de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée

5.1.1 - Mutations avec changement de résidence⁽¹⁾

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 270	5 864	3 284	12 418
MARINE	1 521	4 746	1 503	7 770
AIR	1 433	2 557	277	4 267
GENDARMERIE	1 112	6 900	641	8 653
SSA	387	199	0	586
SEA	48	42	67	157
DGA*	478	2	8	488
TOTAL	8 249	20 310	5 780	34 339
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>8 943</i>	<i>25 644</i>	<i>8 046</i>	<i>42 633</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>8 422</i>	<i>24 858</i>	<i>8 940</i>	<i>42 220</i>

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

(1) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence.

* Y compris les mutations sans changement de résidence.

5.1.2 - Mutations sans changement de résidence

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	838	1 905	2 593	5 336
MARINE	2 473	10 366	6 263	19 102
AIR	2 429	2 443	469	5 341
GENDARMERIE	1 179	8 278	593	10 050
SSA	236	186	0	422
SEA	6	5	11	22
DGA*	-	-	-	-
TOTAL	7 161	23 183	9 929	40 273
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>7 131</i>	<i>13 083</i>	<i>10 373</i>	<i>30 587</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>4 340</i>	<i>14 374</i>	<i>7 216</i>	<i>25 930</i>

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

* Le nombre total de mutations de la DGA est indiqué dans le tableau 5.1.1.

5.1.3 - Nombre total de mutations

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2006	15 410	43 493	15 709	74 612
<i>RAPPEL 2005</i>	16 074	38 727	18 419	73 220
<i>RAPPEL 2004</i>	12 762	39 232	16 156	68 150

5.2 - Mutations du personnel civil par statut et par catégorie

5.2.1 - Mutations avec changement de résidence⁽¹⁾

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT
CATÉGORIE A	96		
CATÉGORIE B	272	27	174
CATÉGORIE C	357		
TOTAL	725	27	174
<i>RAPPEL 2005</i>	795	32	397
<i>RAPPEL 2004</i>	568	35	220

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

(1) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence.

5.2.2 - Mutations sans changement de résidence

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT
CATÉGORIE A	155		
CATÉGORIE B	303	71	117
CATÉGORIE C	499		
TOTAL	957	71	117
<i>RAPPEL 2005</i>	1 079	86	267
<i>RAPPEL 2004</i>	882	78	267

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

5.2.3 - Nombre total de mutations

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT
2006	1 682	98	291
<i>RAPPEL 2005</i>	1 874	118	664
<i>RAPPEL 2004</i>	1 450	113	487

BILAN SOCIAL 2006

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

6 - LES RESTRUCTURATIONS

Les opérations de restructuration, mises en œuvre en application de la loi de programmation militaire 2003-2008, permettent d'adapter

la structure et l'organisation des armées et de la DGA à leur nouvelle mission et à leur nouveau format.

6.1 - Personnel militaire de carrière ou sous contrat

	ÉTABLISSEMENTS DISSOUS		ÉTABLISSEMENTS			TOTAL ÉTABLISSEMENTS RESTRUCTURÉS	TOTAL EFFECTIFS CONCERNÉS
	NOMBRE	EFFECTIFS CONCERNÉS	CRÉÉS	TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS	EFFECTIFS CONCERNÉS		
TERRE	8*	31	1	32**	643	41	674
MARINE	0	0	0	1	26	1	26
AIR	0	0	0	5	150	5	150
GENDARMERIE	0	0	0	0	0	0	0
SSA	0	0	0	0	0	0	0
SEA	1	1	0	0	0	1	1
DGA	4	0	0	0	0	4	0
AUTRES	0	0	0	1	112	1	112
TOTAL	13	32	1	39	931	53	963
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>10</i>	<i>75</i>	<i>0</i>	<i>16</i>	<i>283</i>	<i>26</i>	<i>358</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>14</i>	<i>620</i>	<i>0</i>	<i>6</i>	<i>800</i>	<i>20</i>	<i>1 420</i>

Source : SGA/DAR

* Dont 3 en cours.

** Dont 28 en cours.

6.2 - Personnel civil

Le plan pluriannuel d'accompagnement social des restructurations (programme "formation et mobilité 1997-2002") a mis en place un dispositif d'aide et de soutien au personnel civil. Ce dispositif, fondé sur le volontariat, prévoit le maintien du statut, des conditions de

rémunération et d'avancement, un reclassement prioritaire de proximité et des aides à la mobilité. Ces principes fondamentaux sont maintenus dans le plan d'accompagnement social des restructurations 2003-2008.

6.2.1 - Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif d'accompagnement social

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT		TOTAL
			MOBILITÉ	IDV*	
ARMÉES ET SERVICES COMMUNS	192	4	255	251	702
DGA	10	0	55	4	69
DCN	0	0	70	0	70
GIAT	31	0	160	0	191
TOTAL	233	4	540	255	1 032
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>430</i>	<i>48</i>	<i>843</i>		<i>1 321</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>366</i>	<i>33</i>	<i>500</i>		<i>899</i>

Source : DRH-MD/SRHC/MAR

* Indemnité de départ volontaire.

6.2.2 - Montant des indemnités de départ volontaire versées aux ouvriers de l'État

	en M€
ARMÉES ET SERVICES COMMUNS	21,6
DGA	0,4
DCN	0,0
TOTAL	22,0

Source : DRH-MD/SRHC/MAR

Nota : L'IDV est destinée aux ouvriers à plus de deux ans de l'âge permettant la jouissance des droits à pension.

6.2.3 - Indemnités de mobilité accordées au personnel civil

Titulaires et non titulaires (IEM)*		Ouvriers de l'état (IDC)**	
Effectif concerné	Montant en M€	Effectif concerné	Montant en M€
105	1,9	153	2,4

Source : DRH-MD/SRHC/MAR

* Les titulaires et les non titulaires perçoivent une indemnité exceptionnelle de mutation et des compléments spécifiques de restructuration.

** Les ouvriers de l'État perçoivent une indemnité de conversion.



Les dépenses liées au personnel

Accompagnant la mise en œuvre de la LOLF au 1^{er} janvier 2006, le chapitre 3 du Bilan social évolue pour mieux rendre compte de l'importance des dépenses liées au personnel.

Plutôt que de limiter, comme les années précédentes, cette présentation au seul aspect global des crédits de rémunération inscrits au budget, la nouvelle approche cherche à rendre compte des dépenses réellement exécutées et ventilées par programme. Cette transformation rompt les séries chronologiques et rend impossible, cette année, toute analyse d'évolution par rapport aux exercices précédents.

Les deux premières parties présentent l'ensemble des dépenses liées au personnel au sein du ministère. La troisième ne traite plus des rémunérations brutes comme auparavant, mais des rémunérations nettes du personnel militaire et civil.

Les dépenses de rémunération, charges sociales comprises, se sont élevées en 2006 à plus de 24 milliards d'euros (19,9 Md€ pour les militaires et 4,3 Md€ pour les civils). La présentation par programme est à rapprocher de celle des effectifs du chapitre 1. Ainsi le programme 178, qui représente 67,5 % des effectifs, totalise 65,2 % des crédits de rémunération.

Signe de l'importance des opérations extérieures dans l'action des armées, le montant global des indemnités de sujétion pour service à l'étranger a représenté pour le ministère 332,1 M€.

DÉPENSES DE PERSONNEL (TITRE 2) **24 146,3**

(en millions d'euros)

<i>militaires</i>	19 886,8
<i>civils</i>	4 259,5
dont pensions	7 824,5
<i>militaires</i>	7 402,1
<i>civils</i>	422,4
dont FSPOEIE ⁽¹⁾	807,9
dont réserves	86,2
dont OPEX (ISSE) ⁽²⁾	332,1

Nota : d'autres dépenses sont liées au personnel : elles relèvent de la formation, des prestations sociales, de l'action sociale, des restructurations et de la reconversion.

Source : DAF/SPB

(1) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

(2) Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger.

BILAN SOCIAL 2006

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

1 - LES DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2006

Les dépenses de personnel inscrites au titre III de l'ordonnance de 1959 étaient présentées hors charges de pensions. À compter de 2006, les pensions à la charge de l'État sont incluses

dans le périmètre des dépenses de personnel inscrites au titre 2⁽¹⁾ de la LOLF. Avec elles, les dépenses de personnel se sont élevées à 24,1 M€ en 2006.

1.1 - Répartition par programme des dépenses de personnel inscrites au titre 2

en M€

PROGRAMME	MILITAIRES*	CIVILS	ENSEMBLE
144	269,2	218,4	487,6
146	297,6	723,0	1 020,6
152	5 775,9	87,7	5 863,6
167	84,9	101,8	186,7
169	0,0	55,5	55,5
178	13 272,6	2 465,0	15 737,6
212	186,6	608,1	794,7
TOTAL	19 886,8	4 259,5	24 146,3

Source : DAF/SPB

* Y compris les réservistes.

1.2 - Compte de commerce du Service de maintenance aéronautique (SMA)

en M€

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	ENSEMBLE
178 REMBOURSEMENT	5,6	135,0	140,6

Sources : DAF/SPB, SMA

(1) Le titre 2 comprend 3 catégories de dépenses :

- catégorie 21 – rémunérations d'activité ;
- catégorie 22 – cotisations et contributions sociales ;
- catégorie 23 – prestations sociales et allocations diverses.

1.3 - Réservistes (catégorie 21 uniquement)

en M€

PROGRAMME	RÉSERVISTES
144	0,8
146	0,1
152	29,6
167	0,1
169	0,0
178	54,5
212	1,1
TOTAL	86,2

Source : DAF/SPB

1.4 - Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

en M€

PROGRAMME	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR				SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE**
	MILITAIRES*	FONCTIONNAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	ENSEMBLE	
144	83,0	31,4	1,0	115,4	4,2
146	108,0	57,3	32,9	198,2	134,3
152	2 350,6	8,9	4,7	2 364,2	20,8
167	33,0	20,1	1,7	54,8	7,6
169	0,0	11,6	0,2	11,8	1,2
178	4 760,6	234,0	148,5	5 143,1	592,5
212	66,9	59,0	27,2	153,1	47,3
TOTAL	7 402,1	422,3	216,2	8 040,6	807,9

Source : DAF/SPB

* Dont réservistes Hors FSPOEIE.

** Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

BILAN SOCIAL 2006

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

1.5 - Indemnité de sujétion pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement)

en M€

PROGRAMME	ISSE
144	0,5
146	0,0
152	18,7
167	0,2
169	0,0
178	312,2
212	0,5
TOTAL	332,1

Source : DAF/SPB

2 - AUTRES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Les dépenses de personnel ne concernent pas les seules rémunérations ou pensions. Elles comprennent également les dépenses liées à la formation, aux prestations sociales, à l'action

sociale, aux restructurations et à la reconversion, présentées partiellement ou en totalité dans les autres chapitres du Bilan social.



3 - LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES

3.1 - Méthodologie

Les graphiques présentés plus loin indiquent des plages de rémunération mensuelle nette minimale, moyenne et maximale, calculées sur la base de l'effectif par grade et par échelon de chaque catégorie, au 31 décembre 2006.

Ces calculs prennent en compte uniquement les éléments de rémunération suivants :

- personnel militaire (hors généraux 4 et 5 étoiles) :
 - solde brute indiciaire ;
 - indemnité de résidence à 1 % ;
 - indemnité pour charges militaires (ICM) au taux de base des militaires non logés gratuitement, sauf pour les caporaux, soldats et gendarmes auxquels est appliqué le taux de base des militaires logés gratuitement ;
 - indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC) ;
 - prime de service de 5 % pour les sous-officiers et les gendarmes ;
 - prime de qualification de 12 % pour les majors et les adjudants-chefs au-delà de 17 ans de service ;
 - prime de qualification de 16 % pour les lieutenants-colonels, les commandants et les capitaines ;
 - prime de qualification de 28 % pour les colonels et les généraux ;
- personnel civil titulaire (hors emplois fonctionnels des administrateurs civils) :
 - traitement brut indiciaire ;
 - indemnité de résidence à 1 % pour le personnel en service déconcentré et à 3 % pour le personnel en administration centrale ;
 - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour le personnel de catégorie A et les secrétaires administratifs à partir du 6^e échelon de la classe normale ;
 - indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) pour les conseillers techniques et les assistants de service social ;
 - allocation spéciale pour les ingénieurs d'études et de fabrications ;
 - indemnité de fonctions techniques (IFT) pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications ;
 - indemnité de sujétions particulières (ISP) pour les contrôleurs des transmissions et les agents techniques de l'électronique ;
 - indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les secrétaires administratifs de classe normale avant le 6^e échelon, les adjoints et les agents administratifs et les agents de services techniques ;
- personnel civil non titulaire relevant du décret du 3 octobre 1949 :
 - traitement brut mensuel ;
 - indemnité de résidence à 1 % pour le personnel en service déconcentré et à 3 % pour le personnel en administration centrale ;
 - prime de rendement au taux annuel moyen de 6,475 % du traitement brut en 2006 ;
 - indemnité de fonctions techniques (IFT) pour les ingénieurs de la catégorie A et des 1^{re}, 2^e et 3^e catégories B ;
 - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les non titulaires des 1^{re}, 2^e, 3^e catégories C et ceux de la 4^e catégorie C ayant un indice brut supérieur ou égal à 380 ;
 - indemnité d'administration et de technicité pour les non titulaires de la 4^e ayant un indice brut inférieur à 380 et les agents appartenant à la 5^e catégorie C ;
- ouvriers de l'État :
 - salaire horaire au 31 octobre 2006 sur la base d'un forfait de 152 heures (167 pour les ouvriers du livre et les chefs d'équipe du livre) ;
 - prime de rendement et heures supplémentaires globalisées au taux de 21 %.

Lecture des graphiques

Pour chaque rectangle, les bornes extérieures correspondent aux salaires minimum et maximum calculés pour la catégorie considérée. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le salaire moyen.



3.2 - Personnel militaire

3.2.1 - Régime de rémunération

3.2.1.1 - Les rémunérations principales des militaires de carrière ou sous contrat

L'article L. 4123-1 du code de la Défense précise que « *Les militaires ont droit à une rémunération comportant notamment la solde dont le montant est fixé en fonction soit du grade, de l'échelon et de la qualification ou des titres détenus, soit de l'emploi auquel ils ont été nommés. Il peut y être ajouté des prestations en nature* ».

Les militaires appartiennent, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, à des corps statutaires qui comprennent un ou plusieurs grades. Les dispositions statutaires d'un corps prévoient le nombre de grades ou classes qui le composent et le nombre d'échelons par grade. Un arrêté interministériel les complète en fixant, pour chaque grade et échelon, l'indice brut correspondant.

La grille indiciaire des militaires s'inscrit dans la grille générale établie en 1948 pour l'ensemble des agents de la fonction publique. Le Gouvernement revalorise périodiquement la valeur du point d'indice par décret. Cette valeur du point d'indice multipliée par l'indice majoré donne la solde annuelle soumise à retenue pour pension.

À la solde, s'ajoutent des éléments communs à tous les agents de la fonction publique :

- l'indemnité de résidence (dont le taux est de 0 %, 1 % ou 3 % en fonction de l'implantation géographique du service) ;
- le supplément familial de solde (variant en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice détenu) ;
- éventuellement, pour certains emplois impliquant l'exercice de responsabilités ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, une nouvelle bonification indiciaire (NBI: loi n° 91-73 du 18 janvier 1991, article 27 et décret n° 2004-941 du 3 septembre 2004).

Le principal accessoire de rémunération propre à la solde des militaires est l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC: décret n° 2002-185 du 14 février 2002).

Les volontaires dans les armées perçoivent une solde fixée en valeur absolue, dont le montant est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'évolution de la valeur annuelle de l'indice 100 majoré.

3.2.1.2 - Les primes, indemnités et allocations diverses

Les militaires peuvent bénéficier « d'indemnités particulières allouées en raison des fonctions exercées, des risques courus, du lieu d'exercice du service ou de la qualité des services rendus » (article L. 4123-1 du code de la Défense).

Ces compléments de solde sont alloués en fonction de la qualification, de l'ancienneté, ou bien comme compensation de sujétions particulières.

- L'indemnité pour charges militaires (décret n° 59-1193 du 13 octobre 1959 modifié) vise à compenser les sujétions propres à la fonction militaire. Elle se compose d'une part de l'indemnité proprement dite et, d'autre part, d'un « complément » et d'un « supplément » d'indemnité liés à la mobilité.

La solde peut être également complétée par une prime de qualification et de service ainsi que par des indemnités pour sujétions spéciales dont notamment :

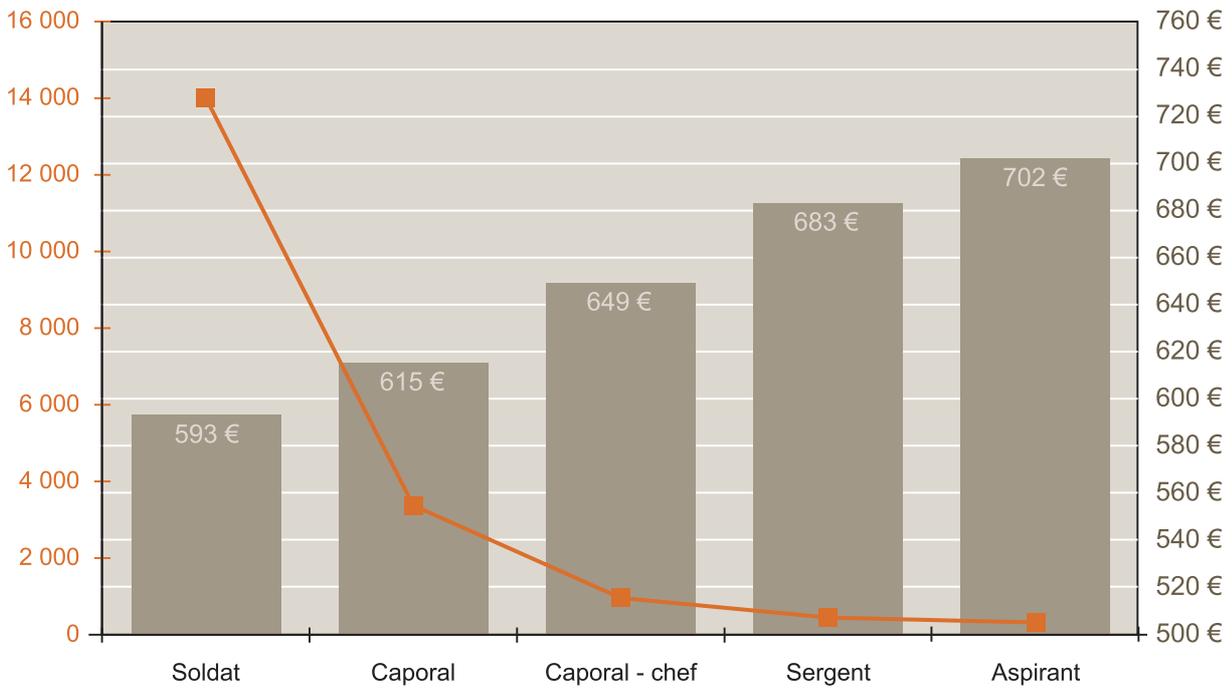
- l'indemnité pour services aériens (décrets n° 48-1686 du 30 octobre 1948 et n° 49-1655 du 28 décembre 1949) est allouée au personnel navigant de l'armée de l'air, de la marine, aux militaires brevetés pilote, observateur ou mécanicien appartenant aux formations de l'aviation légère de l'armée de terre et de la gendarmerie et aux militaires non navigants de l'armée de l'air affectés dans certaines unités. Son taux est égal à 25 % ou 50 % de la solde de base ;
- la majoration pour service à la mer (décret n° 51-1208 du 16 octobre 1951) est allouée aux militaires de la marine

embarqués à bord de bâtiments de l'État ou du commerce. Son taux est égal à 20 % de la rémunération soumise à retenue pour pension ;

- l'indemnité pour services en campagne (décret n° 75-142 du 3 mars 1975) est allouée aux militaires appartenant à une unité dont la liste est fixée par le ministre de la défense, exécutant, hors de sa garnison, des sorties d'une durée de plus de trente-six heures ;
- l'indemnité de sujétions spéciales de police (décret n° 48-1366 du 27 août 1948) est réservée aux seuls militaires de carrière ou aux engagés de la gendarmerie, en position d'activité. Son taux varie selon le grade de 14 à 26 % de la solde de base.
- En 2006, une prime réversible des spécialités critiques (PRSC) a été créée par le décret n° 2006-465 du 21 avril 2006. Cette prime de fidélisation est attribuée aux majors, sous-officiers et caporaux-chefs servant dans certaines spécialités ou filières d'emplois, dont la criticité est avérée et qui s'engagent à demeurer au service au moins 3 ans. La liste des spécialités et filières d'emploi éligibles à la PRSC est fixée par arrêté du ministre de la défense.
- Par ailleurs, une indemnité forfaitaire de congé a été créée par le décret n° 2006-1642 du 20 décembre 2006. Elle est destinée à prendre en charge les frais occasionnés à l'occasion de permission par certains militaires affectés à l'étranger ou outre-mer, un an sans famille.

BILAN SOCIAL 2006
 LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

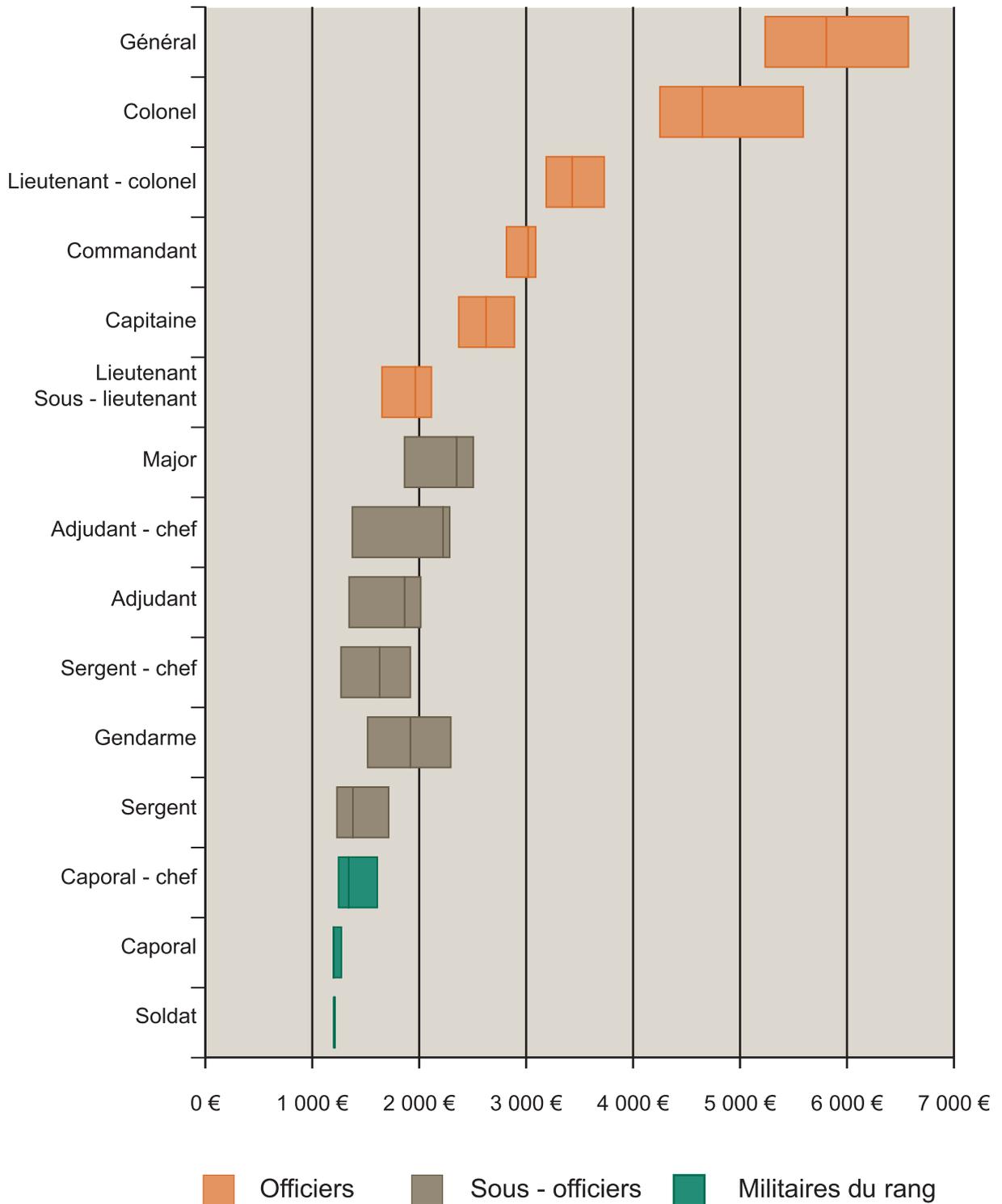
3.2.2 - Soldes mensuelles nettes forfaitaires des volontaires des armées et de la gendarmerie



Sources : Commissariats des armées, DGGN



3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes du personnel militaire de carrière ou sous contrat⁽¹⁾



Sources : Commissariats des armées, DGGN
(1) Hors DGA et services communs.

BILAN SOCIAL 2006

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

3.3 - Personnel civil titulaire

3.3.1 - Régime de rémunération

3.3.1.1 - *Le traitement, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et la nouvelle bonification indiciaire (NBI)*

« Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire » (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). La rémunération principale d'un fonctionnaire se calcule en multipliant l'indice majoré qu'il détient au titre de son grade et de son échelon par la valeur du point d'indice.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont perçus dans les mêmes conditions pour le personnel militaire. La NBI a été instituée par le décret n° 92-207 du 4 mars 1992, complété par deux arrêtés interministériels du 4 mars 1992 modifié (fixant les conditions d'attribution de la NBI) et du 25 mars 1992 modifié (fixant la liste des emplois y ouvrant droit).

3.3.1.2 - *Les primes et indemnités*

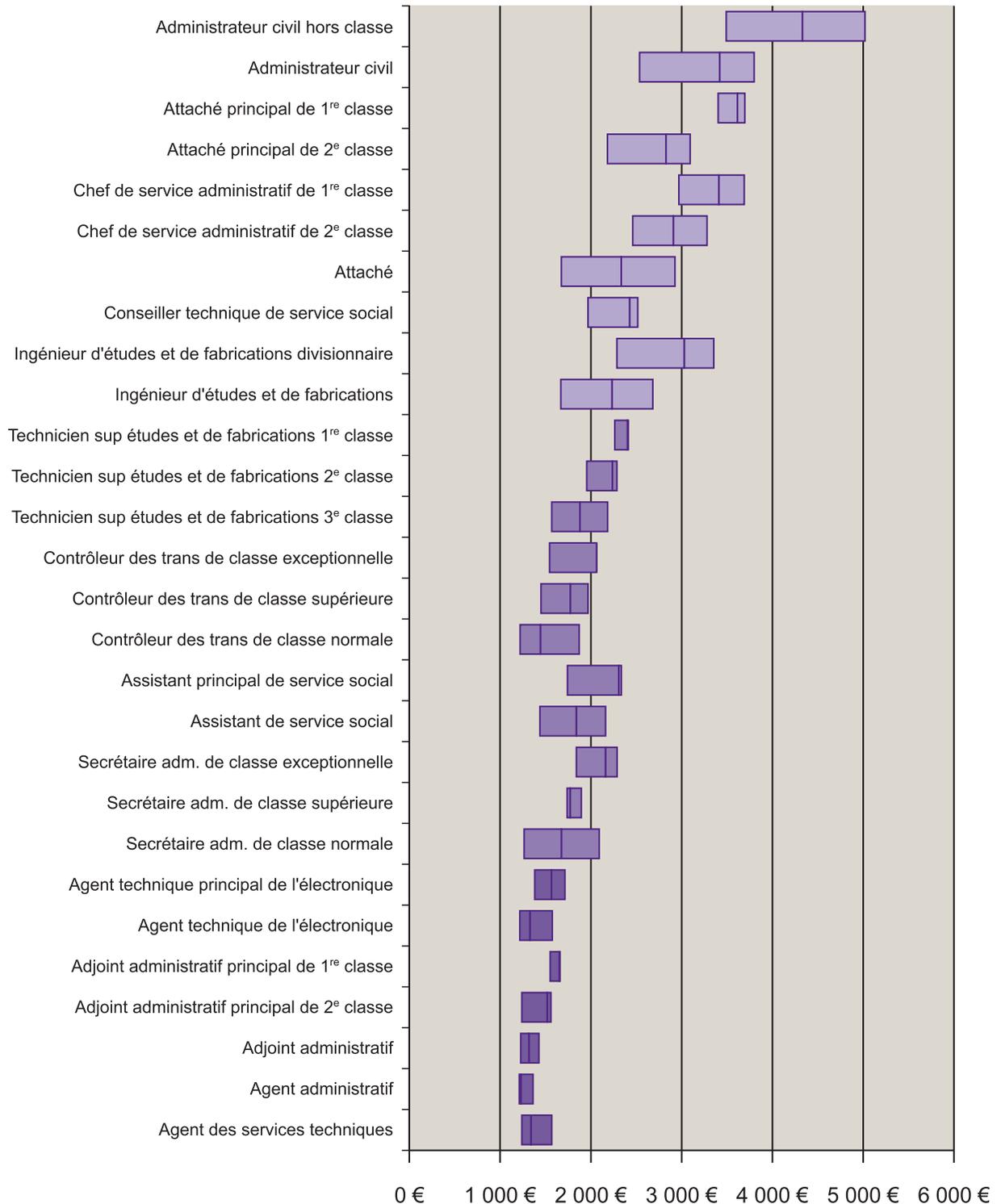
Elles sont attribuées en fonction de l'administration d'appartenance, du corps, des fonctions exercées, des qualifications particulières, de la manière de servir, etc.

- Les indemnités pour travaux supplémentaires comprennent les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002) et les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002). Les indemnités horaires sont attribuées en fonction du nombre d'heures effectuées et liquidées sur la base d'un taux horaire qui est fonction de l'indice détenu. Les indemnités forfaitaires sont la contrepartie des travaux supplémentaires effectués.
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT: décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002). Elle est versée aux agents contractuels et aux fonctionnaires de catégorie B et C dont l'indice brut est inférieur ou égal à 380, et varie suivant la manière de servir.

Calculée selon un montant de référence annuel par grade, elle est assortie d'un coefficient multiplicateur et peut se cumuler avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Les indemnités pour sujétions spéciales englobent à la fois les indemnités pour responsabilité pécuniaire, les indemnités pour risques, les indemnités pour conditions de travail, les indemnités tenant à la nature des travaux et les indemnités pour charges administratives.
- Des primes de rendement peuvent être attribuées en fonction du travail fourni par chaque agent et sont plafonnées pour chaque catégorie de personnel.
- Les primes de qualification et de technicité sont allouées pour l'exercice de certaines fonctions d'un niveau de qualification et de technicité (exemple: prime informatique pour les informaticiens).

3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes du personnel civil titulaire



Sources : DRH-MD/SRHC/GCPC, DGA

3.4 - Personnel civil non titulaire

3.4.1 - Régime de rémunération

Les agents contractuels sont liés à l'administration en vertu d'un contrat individuel. Ils participent directement au fonctionnement du service public mais n'ont pas vocation à occuper des emplois permanents.

Au sein du ministère, on distingue trois catégories d'agents contractuels.

- Les agents régis par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié

Ils ont été recrutés, en principe, pour une durée indéterminée et devaient justifier de titres et de références requis pour l'exercice des emplois sollicités.

Leur rémunération principale est soumise aux principes qui régissent celle des fonctionnaires. Elle relève de la grille indiciaire de la catégorie d'appartenance et de l'échelon atteint par l'agent au titre de son ancienneté.

S'y ajoutent les primes et indemnités auxquelles il peut prétendre réglementairement du fait de sa catégorie, de son emploi ou de ses fonctions.

- Les agents recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Ces agents ont été recrutés par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents de l'État par des fonctionnaires.

Le statut général en donne la possibilité :

- soit lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, soit pour des emplois de catégorie A ;
- soit dans les représentations à l'étranger, lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient (article 4 de la loi précitée).

En application de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans renouvelables par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. Au-delà, ils ne peuvent être reconduits, par décision expresse, que pour une durée indéterminée (CDI). Par ailleurs, l'article 13-II de la loi du 26 juillet 2005 prévoit des « CDIisations » automatiques sous certaines conditions ;

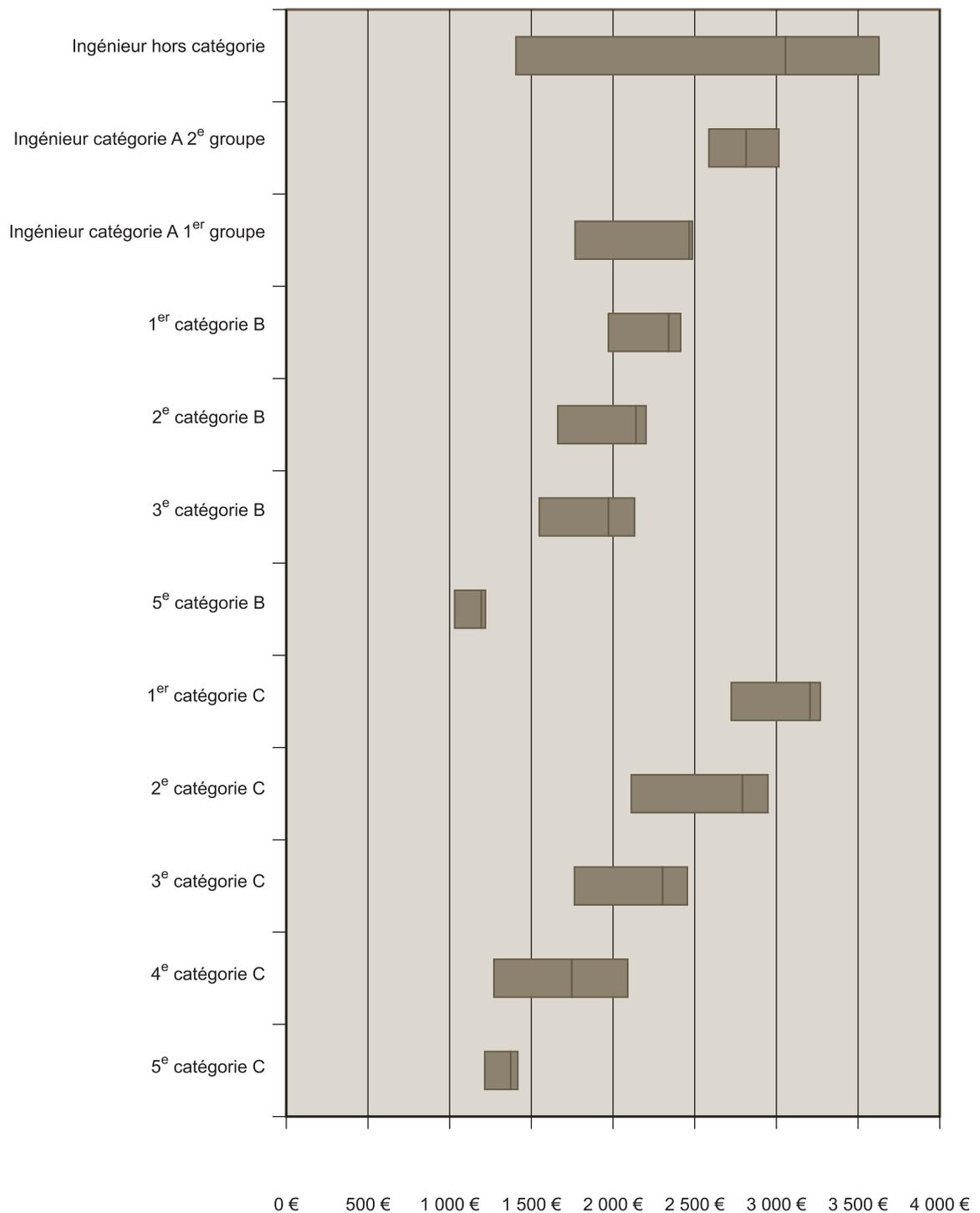
- soit pour des fonctions saisonnières ou occasionnelles ou impliquant un service à temps incomplet (article 6 de la loi du 11 janvier 84). Leur contrat prévoit une rémunération fixée par référence à un indice brut, à laquelle peuvent s'ajouter l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

- Les ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la DGA régis par le décret n° 88-541 du 4 mai 1988 et les arrêtés interministériels du 4 mai 1988 modifiés

Ces agents peuvent être recrutés, soit sur des contrats à durée indéterminée (en application du décret précité) dans les services à caractère industriel et commercial, soit sur des contrats à durée déterminée en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 et d'un arrêté interministériel du 4 mai 1988.

Dans les deux cas, ils perçoivent la rémunération correspondant au montant indiqué dans leur contrat.

3.4.2 - Rémunérations mensuelles nettes du personnel civil non titulaire régi par le décret de 1949



Sources : DRH-MD/SRHC/GCPC, DGA

3.5 - Ouvriers de l'État

3.5.1 - Régime de rémunération

Les ouvriers de l'État se répartissent en différents types d'ouvriers (« classiques », ouvriers du livre, techniciens à statut ouvrier...). Chaque type comporte des professions spécifiques. Chaque profession est divisée en groupes de rémunération, eux-mêmes répartis en 8 échelons.

Une hiérarchie des différents groupes est établie grâce à une grille donnant la valeur du salaire horaire afférent au premier échelon de chaque groupe.

En principe, la valeur de chaque échelon est égale à celle de l'échelon inférieur auquel sont ajoutés 3 % de la valeur du premier échelon du groupe considéré.

S'agissant des ouvriers de l'État, les rémunérations comprennent la rémunération principale, les heures supplémentaires et la prime de rendement évaluées en moyenne à 21 % du salaire.

La rémunération principale

Les ouvriers de l'État sont rémunérés sur la base d'un taux horaire et d'un forfait mensuel d'heures.

Ce forfait a changé en 2002, afin de tenir compte du passage aux 35 heures.

Il est de 152 heures pour les ouvriers, les chefs d'équipe et les techniciens à statut ouvrier (TSO). Les ouvriers du livre et les chefs d'équipe

du livre bénéficient pour leur part d'un forfait mensuel de 167 heures.

Le taux horaire des salaires suit l'évolution constatée dans les entreprises de l'industrie métallurgique de la région parisienne (article 2 du décret n° 67-100 du 31 janvier 1967). Ce taux est révisé tous les trois mois.

L'avancement d'échelon se fait soit à l'ancienneté, soit au choix.

L'avancement de groupe s'effectue par la voie de l'essai professionnel et du choix.

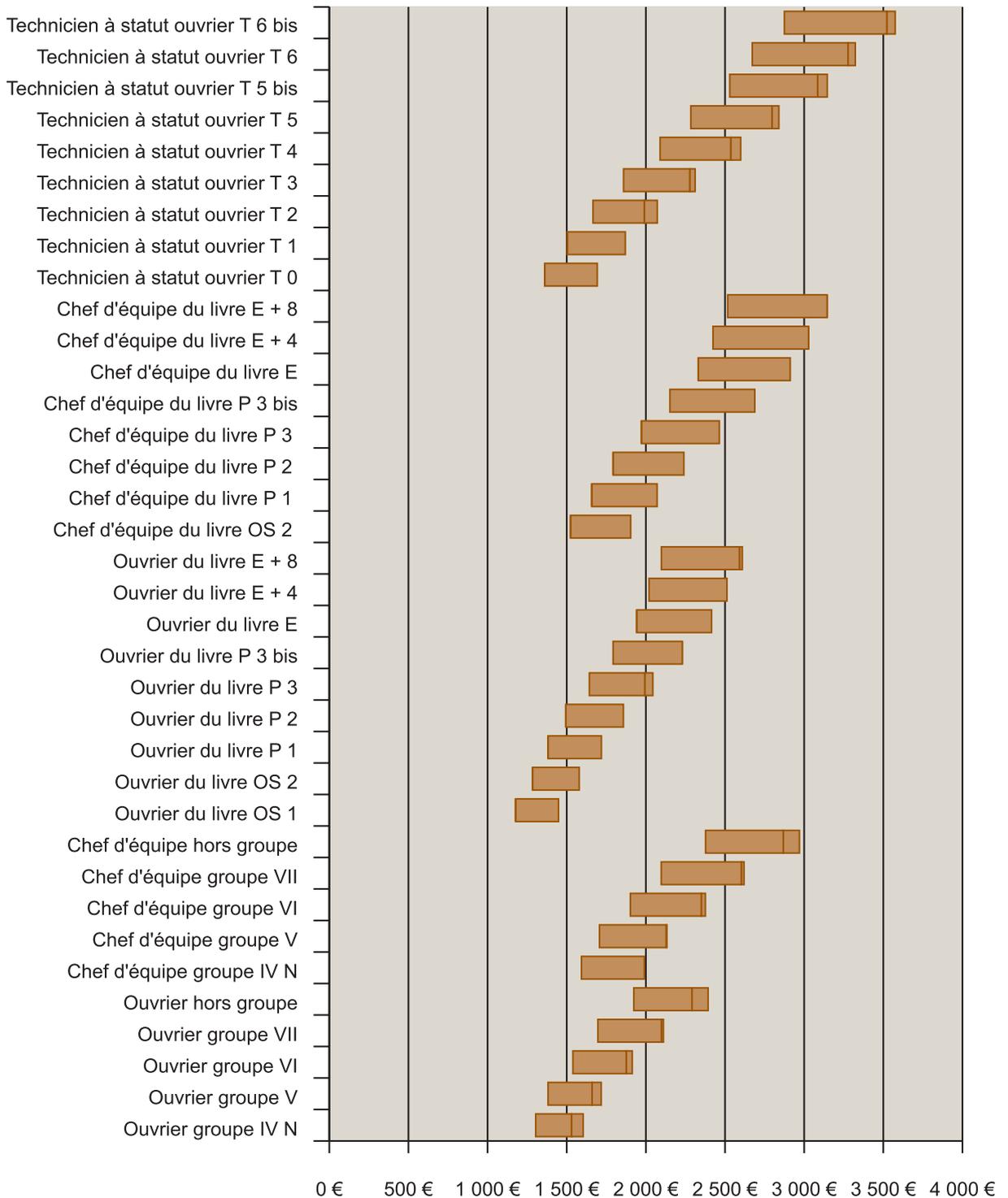
Les heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires se fait sur la base d'une majoration de 25 % du taux horaire pour la part hebdomadaire comprise entre 39 et 46 heures, sauf pour certaines catégories, telles que les ouvriers du livre. Au-delà de 46 heures, cette majoration est portée à 50 %.

Les primes et indemnités

Les ouvriers de l'État peuvent percevoir des primes de fonction et de rendement (par exemple, une prime moyenne de 16 % du taux horaire du premier échelon du groupe), des indemnités pour travaux dangereux, pénibles, insalubres ou salissants (déterminées par le nombre d'heures affectées à ces travaux) ainsi que d'autres indemnités spécifiques.

3.5.2 - Rémunérations mensuelles nettes des ouvriers de l'État



Sources : DRH-MD/SRHC/GCPC, DGA



La formation

La formation est traditionnellement importante dans les armées, directions et services. Il faut en effet garantir l'efficacité immédiate des unités, notamment dans les engagements sur les théâtres d'opérations extérieures, mais aussi répondre à la diversité et à l'évolution permanente des métiers et des technologies.

Formation du personnel militaire

Face à l'extrême diversité des actions de formation dispensées au personnel militaire et devant les difficultés à harmoniser les pratiques de recueil des données, un nouveau cadre a été délimité pour cette nouvelle édition du Bilan social. L'objectif a été de bien en identifier les contours, qui devraient rester constants d'une année sur l'autre, et de le rendre aisément compréhensible et donc applicable à chaque armée ou service. Des spécificités subsistent néanmoins, qu'il faut préserver, à la délégation générale pour l'armement ou au service de santé des armées. Mais l'ensemble des résultats devrait y gagner en cohérence et en fiabilité. Pour cette année, la rupture de série rend sans objet une mesure d'évolution par rapport aux années précédentes.

Formation du personnel civil

En 2006, le ministère s'est engagé dans une démarche de modernisation de son outil de formation. Les textes ministériels sont en cours de refonte. La DRH-MD a proposé un plan d'action pour la formation du personnel civil pour la période 2007-2009. Ce plan, négocié avec les organisations syndicales et les autorités d'emploi, a fait l'objet d'une présentation au groupe central de coordination de la formation professionnelle continue du personnel civil. Il viendra enrichir le 5^e accord cadre qui sera conclu cette année.

Ce nouvel accord cadre inclura également les dispositions de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 qui met en œuvre le protocole d'accord du 21 novembre 2006 sur la formation tout au long de la vie.

En 2006, le coût de la formation du personnel civil s'est élevé à 83,1 M€, soit une augmentation de 14,8 % par rapport à 2005.

L'effectif formé a diminué par rapport à l'année précédente (66 224 agents formés, soit - 5,2 % des effectifs civils), mais le nombre de journées de formation a augmenté de 15,9 %.

1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

1.1 - Données générales

La formation correspond à un besoin fondamental des armées. Elle leur permet de disposer de personnels détenant les compétences nécessaires à l'exercice des très nombreux métiers. Les formations diffèrent selon les cursus de carrière, lesquels varient eux-mêmes selon l'armée, le grade, le type de recrutement et la filière professionnelle des intéressés.

L'effort consenti par les armées et directions pour la formation académique et militaire de leur personnel demeure très important, tant par les coûts matériels et humains que représentent les actions de formation, que par le nombre de personnes en formation.

Depuis plusieurs années, les armées ont entrepris une révision du dispositif de formation guidée par le principe de formation « au juste besoin et juste à temps ». En conséquence, les formations de cursus, qui permettent un changement de niveau fonctionnel, ont été allégées, alors que les formations d'adaptation à l'emploi sont légèrement plus nombreuses, mais plus courtes et mieux ciblées.

Le dispositif de formation fait par ailleurs l'objet d'un réexamen approfondi afin de mieux coordonner et mutualiser les

formations du ministère de la défense. Ainsi, en 2006, les formations NRBC (nucléaire, radiologique, biologique et chimique) et cynotechnie ont été mutualisées. Dans d'autres domaines, comme l'administration, le rapprochement des cursus de formation est rendu encore plus pertinent par le rapprochement des pratiques professionnelles.

Outre leur formation en école, les militaires assurent également par eux-mêmes une part importante de leur formation. En effet, les étapes majeures de la progression professionnelle des militaires sont généralement franchies par un processus de sélection par examen ou par concours (et en particulier le concours d'accès au corps des officiers pour les sous-officiers, et le concours du collège interarmées de défense pour les officiers). Pour préparer ces épreuves, les candidats doivent consentir un investissement personnel important.

Enfin, après plusieurs années d'expérience au sein de chaque armée, les progrès de l'enseignement à distance améliorent également les possibilités d'auto formation des militaires. À titre d'exemple, la marine possède maintenant 1 410 unités d'instruction consultables par les réseaux de la Défense.

Nouvelles modalités de calcul des données

La diversité du dispositif de formation rend très difficile la mise en cohérence d'une armée à l'autre de données chiffrées censées recouvrir les mêmes actions. Leur recensement a fait l'objet d'une refonte complète cette année et c'est le périmètre des écoles des armées (exception faite des formations en unité des MdR) qui a été retenu, comme le plus à même d'être quantifiable par tous, tout en rendant compte au plus près de l'effort de formation de chaque armée. La rupture de série avec les années précédentes est donc inévitable, d'autant plus que la nature des informations demandées a également été clarifiée :

- tableau 1.1.1 : nombre d'élèves en formation initiale ;
- tableau 1.1.2 : nombre d'élèves en formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel ;
- tableau 1.1.3 : nombre de militaires en formation d'adaptation à l'emploi (pas forcément sanctionnée par un diplôme ou une attestation et ne donne jamais lieu à un changement de grade ou de niveau fonctionnel - hors formations initiale ou de cursus) ;
- tableau 1.1.4 : nombre total de militaires en formation (somme des tableaux précédents).

Dans l'hypothèse d'une même formation s'échelonnant sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé.

Cas particuliers de la DGA et de la DCSSA

Bien qu'établissements publics, les écoles d'ingénieurs sous tutelle de la délégation générale pour l'armement (Polytechnique, SUPAERO, ENSTA, ENSIETA et ENSICA), ont été incluses dans le périmètre défini ci-dessus au titre de la formation initiale dispensée. L'École polytechnique occupe en outre une place singulière au sein du dispositif : ses élèves se destinent pour 70 % aux entreprises publiques ou privées et pour 30 % aux corps de l'État, civils et militaires, dont celui des ingénieurs de l'armement qui, de surcroît, ne bénéficie pas qu'à la seule DGA. L'École n'en a pas moins un rôle éminent dans le système de formation français, qu'on ne peut passer sous silence.

Enfin, la DGA n'est pas concernée par les formations de cursus et d'adaptation. À l'instar des centres d'instruction des armées, ses centres de formation n'entrent pas dans le périmètre.

La DCSSA a retenu comme périmètre :

- Formation initiale : élèves en 1^{er} et 2^e cycle d'études médicales, élèves des corps de pharmaciens, vétérinaires, dentistes et du corps technique administratif (officiers) ; élèves de l'école du personnel paramédical des armées (EPPA) et MITHA (sous-officiers) ;
- Formation de cursus : élèves en formation de l'enseignement militaire supérieur et formation de spécialité des médecins (internes en 3^e cycle d'études médicales et praticiens confirmés) (officiers) ; formations de spécialisation ultérieure et formation « cadre de santé » (sous-officiers) ;
- Formation d'adaptation à l'emploi : formations ne relevant pas des deux catégories précédentes et gérées par la direction de l'enseignement et de la formation du service de santé des armées, École du Val-de-Grâce.

1.1.1 - Nombre d'élèves en formation initiale

ARMÉE \ CATÉGORIE	ÉLÈVES OFFICIERS	ÉLÈVES SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 457	2 292	11 150	2 601	17 500
MARINE	423	1 317	2 666	950	5 356
AIR	1 774	3 177	2 555	509	8 015
GENDARMERIE	293	3 729	-	4 829	8 851
SSA	875	568	-	111	1 554
SEA	27	29	131	-	187
DGA	1 099	-	-	-	1 099
TOTAL	5 948	11 112	16 502	9 000	42 562

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

Nota : Élèves de la DGA en formation : 1 099 sous statut militaire, dont 934 élèves polytechniciens, 160 élèves-ingénieurs des autres écoles de la DGA et 5 dans des écoles ou institutions hors DGA. Sur environ 400 élèves polytechniciens sortis en 2006, 94 ont choisi les grands corps de l'État, dont 16 dans les armées.

BILAN SOCIAL 2006

LA FORMATION

1.1.2 - Nombre d'élèves en formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel

ARMÉE \ CATÉGORIE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	956	1 438	9 390	-	11 784
MARINE	677	2 568	-	-	3 245
AIR	260	3 610	-	-	3 870
GENDARMERIE	959	1 434	-	-	2 393
SSA	370	32	-	-	402
SEA	10	36	141	-	187
DGA	-	-	-	-	0
TOTAL	3 232	9 118	9 531	0	21 881

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

1.1.3 - Nombre de militaires en formation d'adaptation à l'emploi

ARMÉE \ CATÉGORIE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 732	3 825	2 781	-	8 338
MARINE	3 608	3 550	1 250	-	8 408
AIR	1 982	8 935	431	-	11 348
GENDARMERIE	2 317	16 131	-	389	18 837
SSA	2 757	5 695	-	227	8 679
SEA	45	199	298	-	542
DGA	-	-	-	-	0
TOTAL	12 441	38 335	4 760	616	56 152

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

Nota : Une personne peut être comptabilisée autant de fois qu'elle a suivi de formations.

1.1.4 - Nombre de militaires en formation

CATÉGORIE ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	4 145	7 555	23 321	2 601	37 622
MARINE	4 708	7 435	3 916	950	17 009
AIR	4 029	15 057	3 220	172	22 478
GENDARMERIE	3 569	21 294	-	5 218	30 081
SSA	4 002	6 295	-	338	10 635
SEA	82	264	570	-	916
DGA	1 099	-	-	-	1 099
TOTAL	21 634	57 900	31 027	9 279	119 840

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

1.1.5 - Nombre de jours accordés à la formation

CATÉGORIE ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	403 867	777 105	204 455*		1 180 972
MARINE	289 199	546 153	259 714	41 651	1 136 717
AIR	296 078	290 444	366 622	8 774	961 918
GENDARMERIE	142 735	1 482 760	-	540 345	2 165 840
SSA	221 082	127 102	-	3 200	351 384
SEA	4 804	10 795	33 625		49 224
DGA	NC	-	-	-	0
TOTAL	1 357 765	3 234 359	659 961	593 970	5 846 055

Sources : Directions du personnel militaire des armées, directions et services

* MdR + volontaires.

Nota : Les périmètres pouvant être différents, la corrélation directe entre ce tableau et les précédents n'est pas établie.

2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

2.1 - Données générales

Les actions de formation peuvent être regroupées en trois grandes catégories :

- Actions organisées par l'administration à son initiative : formation initiale et formation continue (perfectionnement) ;
- Actions agréées par l'administration en vue de la présentation aux examens et concours : préparations par correspondance, préparations aux oraux ;
- Actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle.

Les prestations de formation sont principalement des formations de perfectionnement au poste de travail.

Les prestataires sont en majorité des

organismes extérieurs. Il est également fait appel à des formateurs internes au réseau interministériel et aux organismes de formation du ministère.

Le ministère de la défense a décidé en 2006 d'accompagner, sur le plan financier et méthodologique, 1 000 agents civils dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour transformer en diplôme leur expérience acquise. Il est le seul ministère à prendre en charge l'intégralité du coût de la VAE.

Sur l'objectif de 1 000 parcours, au niveau national, le ministère a procédé à la validation de 544 dossiers en 2006.

2.2 - Le groupe central de coordination de la formation continue

Le groupe central de coordination (GCC), qui comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel, est présidé par le directeur des

ressources humaines du ministère de la défense. Institué par l'arrêté du 5 juin 1975, le GCC assure la coordination des actions de formation du personnel civil.

Sujets examinés à la réunion du 13 janvier 2006

- Augmentation des crédits de formation en 2006.
- Nouveau plan d'action pour la formation du personnel civil en 2006 qui devrait comporter quatre objectifs : formation aux métiers et aux postes de travail, formation en faveur de la promotion sociale, formation à l'accompagnement du changement (formations en matière de LOLF par exemple) et formation relevant de projets personnels.
- 1 000 parcours validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Meilleure évaluation des actions de formation : mise en place progressive en 2006 d'un outil informatique afin de mesurer l'impact des formations sur l'activité professionnelle.
- Préparation au concours exceptionnel d'ingénieurs d'études et de fabrications (IEF).

Sujets examinés à la réunion du 23 juin 2006

- Projet de plan d'action pour la formation du personnel civil qui s'articulera autour de trois volets : les finalités de la formation, les moyens budgétaires et humains et les modalités d'organisation de la formation.
- Bilan des actions de formation pour l'année 2005 : les dépenses totales consenties pour la formation du personnel civil ont dépassé les 75 millions d'euros (soit 3,61 % de la masse salariale). Le nombre de stagiaires s'est élevé à 70 279 (92,60 % de l'effectif réalisé). Le temps de formation a été de 264 483 jours (1,70 % du temps travaillé).
- Formation d'adaptation des ingénieurs d'étude et de fabrications (IEF).
- Promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Communication sur la mise en œuvre du « PACTE » au ministère de la défense, ainsi que sur le « congé de formation » et le « bilan de compétence ».

2.3 - Bilan des actions de formation en 2006

2.3.1 - Évolution des résultats depuis 3 ans

	2004	2005	2006	ÉVOLUTION 2005/2006
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	244 947	224 064	259 759	15,9 %
EFFECTIF FORMÉ	63 531	69 892	66 224	-5,2 %
COÛT DE LA FORMATION EN M€	66,0	72,4	83,1	14,7 %

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

2.3.2 - Répartition du nombre de journées, de la durée et du coût de formation par catégorie

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	33 966	86 300	64 693	74 800	259 759
SOIT % DU TOTAL	13,1	33,2	24,9	28,8	100,0
DURÉE MOYENNE DES ACTIONS DE FORMATION	4,2	4,7	2,9	4,3	3,9
COÛT DE LA FORMATION EN M€	12,9	25,7	19,6	24,8	83,0
SOIT % DU TOTAL	15,6	30,9	23,6	29,9	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

2.3.3 - Nombre d'agents en formation par type d'action et par catégorie

		CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION INITIALE	PREMIÈRE TITULARISATION	411	863	1 010	22	2 306
	NOUVELLE TITULARISATION	69	120	41	64	294
	CHANGEMENT DE CORPS	6	15	1	27	49
	NON TITULAIRES EN PÉRIODE D'ESSAI	0	0	4	2	6
SOUS-TOTAL		486	998	1 056	115	2 655
FORMATION CONTINUE	PERFECTIONNEMENT	7 088	12 538	15 202	16 429	51 257
	PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	551	4 744	5 892	716	11 903
SOUS-TOTAL		7 639	17 282	21 094	17 145	63 160
CONGÉS DE FORMATION		5	21	40	18	84
CONGÉS DE RESTRUCTURATION		2	45	50	195	292
BILANS PROFESSIONNELS		12	6	9	6	33
SOUS-TOTAL		19	72	99	219	409
TOTAL GÉNÉRAL		8 144	18 352	22 249	17 479	66 224

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

Nota : Les statistiques des actions de formation au profit du personnel civil intègrent les données relatives au personnel recruté au titre des PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction territoriale, hospitalière et de l'État) dans le cadre de la formation initiale, et les chiffres concernant l'expérimentation de la VAE dans le cadre de la formation continue (perfectionnement).

2.3.4 - Nombre de journées de formation par type d'action et par catégorie

		CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION INITIALE	PREMIÈRE TITULARISATION	8 810	29 487	7 720	116	46 133
	NOUVELLE TITULARISATION	1 111	1 673	255	1 413	4 452
	CHANGEMENT DE CORPS	172	427	4	599	1 202
	NON TITULAIRES EN PÉRIODE D'ESSAI	0	0	41	38	79
SOUS-TOTAL		10 093	31 587	8 020	2 166	51 866
FORMATION CONTINUE	PERFECTIONNEMENT	22 198	39 366	47 370	66 149	175 083
	PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	1 368	12 504	5 635	2 541	22 048
SOUS-TOTAL		23 566	51 870	53 005	68 690	197 131
CONGÉS DE FORMATION		255	2 202	3 459	1 489	7 405
CONGÉS DE RESTRUCTURATION		13	623	179	2 437	3 252
BILANS PROFESSIONNELS		39	18	30	18	105
SOUS-TOTAL		307	2 843	3 668	3 944	10 762
TOTAL GÉNÉRAL		33 966	86 300	64 693	74 800	259 759

Source : DRH/MD/SRHC/GCPC

2.3.5 - Effectifs ayant suivi une formation de perfectionnement et/ou d'adaptation à une nouvelle fonction par thème et par catégorie

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS PROFESSIONNELLES	3 302	5 001	5 963	5 659	19 925
FORMATIONS À L'ENCADREMENT	971	1 054	1 228	986	4 239
FORMATIONS À L'INFORMATIQUE	835	3 065	4 539	3 725	12 164
FORMATIONS LINGUISTIQUES	449	381	219	323	1 372
FORMATIONS TECHNIQUES INTERMINISTÉRIELLES	806	1 506	1 840	3 779	7 931
FORMATIONS TECHNIQUES SPÉCIFIQUES À LA DÉFENSE	727	1 576	1 463	2 152	5 918
TOTAL	7 090	12 583	15 252	16 624	51 549

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

2.3.6 - Agents ayant suivi une formation en 2006 par autorité d'emploi et par catégorie

CATÉGORIE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ARMÉE					
TERRE	666	3212	5177	3996	13 051
MARINE	244	942	1216	1538	3 940
AIR	143	640	826	881	2 490
GENDARMERIE	104	434	541	211	1 290
SSA	55	418	1038	642	2 153
SEA	6	52	161	159	378
DGA	1951	2406	982	3211	8 550
AUTRES*	1292	1561	3580	416	6 849
TOTAL	4 461	9 665	13 521	11 054	38 701

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Administration centrale, autres services, interarmées, outre-mer.

Nota : Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations.

2.4 - Actions de formation au profit du personnel handicapé (loi du 10 juillet 1987)

ARMÉE / CATÉGORIE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	DURÉE EN JOURS	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES
AUPRÈS DES GESTIONNAIRES DE FONCTIONNAIRES HANDICAPÉS	1	2	0	0	3	3	0 €
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ *	8	5	25	1	39	96	6 763 €
BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 10 JUILLET 1987 RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	3	53	209	29	294	1498	69 248 €
TOTAL	12	60	234	30	336	1597	76 011 €

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Réseau de correspondants et apprentissage du langage des signes.

En 2006, les crédits pédagogiques au profit du personnel handicapé ont augmenté (76 011 € contre 63 274 € en 2005). Le nombre de stagiaires a également augmenté (336 stagiaires contre 194 en 2005) ainsi que la durée de formation (1 597 jours contre 588 en 2005).

Cependant, il apparaît que les actions de formation auprès des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 reconnus travailleurs

handicapés réalisent une plus forte progression, tant en ce qui concerne les crédits pédagogiques (69 248 € contre 48 049 € en 2005), le nombre de stagiaires (294 contre 137 en 2005) que la durée de formation (1 498 jours contre 524 en 2005). Quant à la durée moyenne d'une action de formation, elle connaît une forte hausse. Elle passe de 3 jours en 2005 à près de 5 jours (4,75) en 2006.

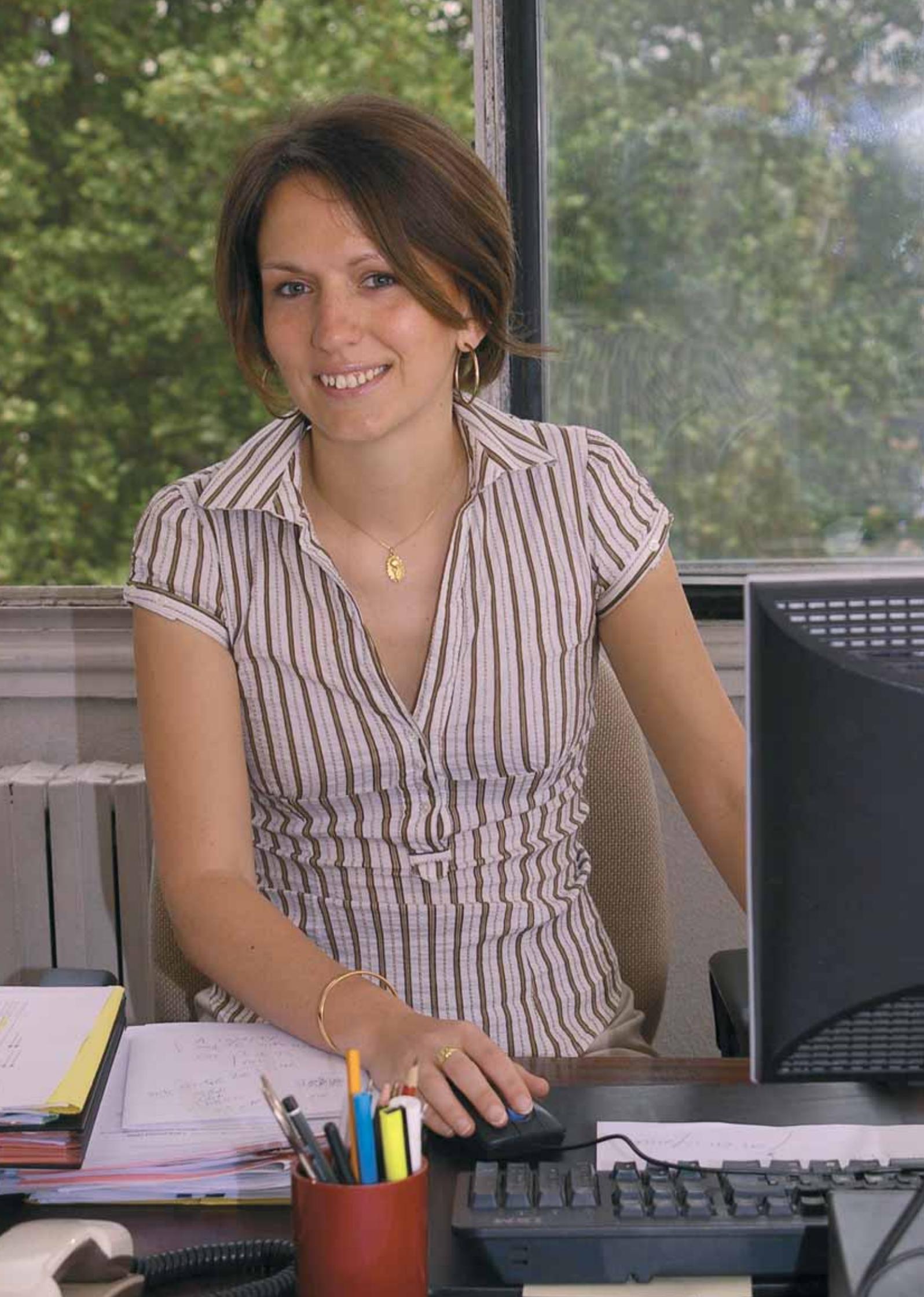
2.5 - Les apprentis (article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997)

Sur 296 apprentis employés au ministère au 31 décembre, 186 ont été recrutés en 2006, soit 62 de plus qu'en 2005.

283 d'entre eux ont bénéficié d'une formation pour un montant de crédits pédagogiques de 463 065 €.

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SSA	SEA	DGA	AUTRES	TOTAL
ÂGE MOYEN	19,4	19,1	18,2	-	21,7	-	21,3	22,3	20,0
EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2006	133	16	34	0	19	0	91	3	296
RAPPEL 2005	143	27	56	2	20	0	126	13	387
RAPPEL 2004	243	46	62	3	22	1	181	17	575

Sources : DRH-MD/SRHC/GCPC, DRH-MD/SRHC/RSSF



La reconversion

La professionnalisation des armées s'accompagne d'une gestion des ressources humaines qui part d'une politique de recrutement adaptée, se poursuit par la gestion des carrières et aboutit à la reconversion. Celle-ci est donc devenue un acte de gestion à part entière et un élément indissociable du parcours professionnel du militaire.

En 2006, 30 635 militaires ont quitté l'institution dont 17 903 avaient plus de quatre ans de service et pouvaient ainsi prétendre au bénéfice des aides à la reconversion.

Parmi les ayants droit au dispositif de reconversion, seuls les sous-officiers sont partis en moins grand nombre qu'en 2005 (-6,7 %). Les officiers (+4,8 %) et surtout les militaires du rang (+25 %) sont partis en plus grand nombre.

Au cours de l'année 2006, une augmentation sensible (+10,1%) des actions de formation professionnelle et des mesures d'accompagnement vers l'emploi a été constatée, particulièrement au profit des militaires du rang (+18%).

Dans le cadre des prestations de fin de service, 4 298 congés de reconversion ont été attribués, en augmentation de 28 % par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, 940 militaires ont bénéficié d'une formation en milieu militaire (+35 %).

De même, les actions d'orientation, collectives et individuelles, ont augmenté de manière très importante pour les militaires du rang (+49,4 %) et dans une moindre mesure (+8,5 %) pour les sous-officiers. En revanche, les prestations d'orientation au bénéfice des officiers ont diminué de 7,4 %.

Le bilan des actions de reconversion au cours de l'année 2006 se caractérise donc par une augmentation significative du nombre des prestations accordées.

1 - L'AIDE À LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT AYANT AU MOINS QUATRE ANS DE SERVICE

En application du statut général des militaires, le militaire de carrière ou sous contrat peut bénéficier, d'une part, de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile et, d'autre part, d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

La formation ou l'accompagnement vers l'emploi sont accessibles aux militaires ayant accompli au moins quatre ans de services militaires effectifs et sont destinés à préparer leur bénéficiaire à l'exercice d'un métier civil.

1.1 - Actions d'orientation

L'objectif principal de l'orientation est de permettre au militaire, à partir d'un bilan personnel et professionnel, de définir un projet professionnel compatible avec ses compétences et le marché de l'emploi.

Les actions d'orientation s'effectuent, soit sous

forme de sessions collectives dans les centres interarmées de reconversion (CIR) ou auprès de l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO), soit sous forme d'une orientation individuelle auprès d'un accompagnateur spécialisé.

1.2 - Prestations de formation et d'accompagnement

Si les connaissances et qualifications du militaire sont directement transposables dans le secteur privé, celui-ci peut bénéficier de mesures d'accompagnement vers l'entreprise, sous forme de :

- session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) d'une durée maximale de six mois, au sein d'un CIR ;

- période d'adaptation en entreprise (PAE) ;
- période de formation gratuite en entreprise (PFGE) ;
- parcours individuel du créateur d'entreprise (PIC) ;
- accompagnement APEC.

1.3 - Congés de reconversion

Afin de permettre aux militaires de préparer dans les meilleures conditions leur reconversion, un congé de reconversion, d'une durée maximale de six mois, peut leur être accordé

par leur direction de personnel. Ce congé peut éventuellement être suivi d'un congé complémentaire d'une durée de six mois.

1.4 - Bilan 2006

1.4.1 - Évolution par catégorie des départs et des ayants droit⁽¹⁾

ANNÉE	INDICATEUR	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
2006	DÉPARTS	1 701	8 337	20 597	30 635
	AYANTS DROITS	1 557	7 723	8 623	17 903
2005	DÉPARTS	1 589	8 962	18 177	28 728
	AYANTS DROITS	1 486	8 278	6 887	16 651
2004	DÉPARTS	1 640	9 131	17 850	28 621
	AYANTS DROITS	1 420	8 416	5 847	15 683

Sources : DRH-MD/SPGRH/EP, DRH-MD/SA2P/ARP

1.4.2 - Reconversion des officiers et des sous-officiers dans la fonction publique

Le dispositif institué par l'article 62 du SGM a permis à 215 officiers et sous-officiers de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

ARTICLE 62 DU SGM	OFFICIERS			SOUS-OFFICIERS	TOTAL
	POSTULANTS	HAUT NIVEAU	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	
	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	20	50	197	267
	NOMBRE DE CANDIDATS	119	82	861	1 062
	NOMBRE DE CANDIDATURES	206	177	2 371	2 754
	NOMBRE DE CANDIDATS ORIENTÉS	18	26	171	215
DONT FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE					34
EMPLOIS RÉSERVÉS					381

Source : DRH-MD/SPGRH/EP

(1) Dans le chapitre reconversion, les départs n'incluent pas les décès. Les départs des militaires du rang n'incluent pas les volontaires.

BILAN SOCIAL 2006

LA RECONVERSION

1.4.3 - Répartition par nature et par armée des aides d'orientation et de reconversion accordées aux **officiers de carrière ou sous contrat** ayant au moins 4 ans de service, partis en 2006

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION								
BILANS INDIVIDUELS DE COMPÉTENCE (BIC)	15	22	6	1	1	0	0	45
ORIENTATIONS COLLECTIVES	340	25	146	40	2	4	3	560
ORIENTATIONS INDIVIDUELLES	38	153	43	19	4	0	0	257
SOUS-TOTAL "ACTIONS D'ORIENTATION"	393	200	195	60	7	4	3	862
ACTIONS DE FORMATION								
STAGES DE FORMATION AFPA	0	0	1	1	2	0	0	4
STAGES DE FORMATION EN MILIEU MILITAIRE	2	0	0	0	0	0	0	2
STAGES DE FORMATION EN MILIEU CIVIL (HORS AFPA)	14	17	24	3	2	0	0	60
PÉRIODES DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (PFGE)	22	5	16	7	0	9	0	59
PRÉPARATIONS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS	20	5	2	0	0	0	0	27
CYCLES D'ENSEIGNEMENT (REMBOURSEMENT)	15	27	18	0	0	1	0	61
SOUS-TOTAL "ACTIONS DE FORMATION"	73	54	61	11	4	10	0	213
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT								
SESSIONS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (STRE)	156	15	113	13	1	2	1	301
ACCOMPAGNEMENT APEC	35	4	2	0	0	0	0	41
PÉRIODES D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (PAE)	51	13	34	12	0	5	0	115
SESSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'ENTREPRISE (SAE)	76	14	21	4	0	1	1	117
PARCOURS INDIVIDUALISÉS POUR LE CRÉATEUR OU REPRENEUR D'ENTREPRISE (PIC)	16	9	6	1	0	0	0	32
SOUS-TOTAL "MESURES D'ACCOMPAGNEMENT"	334	55	176	30	1	8	2	606
TOTAL DES PRESTATIONS	800	309	432	101	12	22	5	1 681
NOMBRE D'AYANTS DROIT	703	233	282	159		172	8	1 557
CONGÉS DE RECONVERSION	228	60	106	26	4	32		456

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

1.4.4 - Répartition par nature et par armée des aides d'orientation et de reconversion accordées aux **sous-officiers de carrière ou sous-contrat** ayant au moins 4 ans de service partis en 2006

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION								
BILANS INDIVIDUELS DE COMPÉTENCE (BIC)	1	4	0	0	0	0	0	5
ORIENTATIONS COLLECTIVES	1 364	266	895	209	1	39	4	2 778
ORIENTATIONS INDIVIDUELLES	294	600	271	225	0	7	0	1 397
SOUS-TOTAL "ACTIONS D'ORIENTATION"	1 659	870	1 166	434	1	46	4	4 180
ACTIONS DE FORMATION								
STAGES DE FORMATION AFPA	9	40	31	13	0	0	0	93
STAGES DE FORMATION EN MILIEU MILITAIRE	77	8	3	0	0	0	0	88
STAGES DE FORMATION EN MILIEU CIVIL (HORS AFPA)	129	177	149	70	0	2	0	527
PÉRIODES DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (PFGE)	57	53	44	48	0	6	0	208
PRÉPARATIONS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS	246	113	169	82	0	3	0	613
CYCLES D'ENSEIGNEMENT (REMBOURSEMENT)	72	8	46	25	0	1	0	152
SOUS-TOTAL "ACTIONS DE FORMATION"	590	399	442	238	0	12	0	1 681
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT								
SESSIONS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (STRE)	492	91	279	53	0	12	2	929
ACCOMPAGNEMENT APEC	1	0	0	0	0	0	0	1
PÉRIODES D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (PAE)	260	75	226	147	0	1	0	709
SESSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'ENTREPRISE (SAE)	169	34	88	19	0	2	1	313
PARCOURS INDIVIDUALISÉS POUR LE CRÉATEUR OU REPRENEUR D'ENTREPRISE (PIC)	33	12	30	18	0	5	0	98
SOUS-TOTAL "MESURES D'ACCOMPAGNEMENT"	955	212	623	237	0	20	3	2 050
TOTAL DES PRESTATIONS	3 204	1 481	2 231	909	1	78	7	7 911
NOMBRE D'AYANTS DROIT	2 421	1 461	1 497	2 202	0	134	8	7 723
CONGÉS DE RECONVERSION	692	411	574	313	0	22	0	2 012

Source: DRH-MD/SA2P/ARP

BILAN SOCIAL 2006

LA RECONVERSION

1.4.5 - Répartition par nature et par armée des aides d'orientation et de reconversion accordées aux militaires du rang ayant au moins 4 ans de service partis en 2006

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION								
ORIENTATIONS COLLECTIVES	4 155	105	570	354	1	32	36	5 253
ORIENTATIONS INDIVIDUELLES	714	127	206	410	0	2	0	1 459
SOUS-TOTAL "ACTIONS D'ORIENTATION"	4 869	232	776	764	1	34	36	6 712
ACTIONS DE FORMATION								
STAGES DE FORMATION AFPA	85	9	65	45	0	0	0	204
STAGES DE FORMATION EN MILIEU MILITAIRE	835	1	14	0	0	0	0	850
STAGES DE FORMATION EN MILIEU CIVIL (HORS AFPA)	456	44	217	201	0	0	2	920
PÉRIODES DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (PFGE)	69	5	15	13	0	0	0	102
PRÉPARATIONS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS	242	6	53	146	0	1	0	448
CYCLES D'ENSEIGNEMENT (REMBOURSEMENT)	33	0	6	3	0	0	1	43
SOUS-TOTAL "ACTIONS DE FORMATION"	1 720	65	370	408	0	1	3	2 567
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT								
SESSIONS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (STRE)	1 042	9	115	44	0	8	8	1 226
PÉRIODES D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (PAE)	327	11	71	88	0	0	0	497
SESSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'ENTREPRISE (SAE)	106	0	18	15	1	2	0	142
PARCOURS INDIVIDUALISÉS POUR LE CRÉATEUR OU REPRENEUR D'ENTREPRISE (PIC)	18	0	6	2	0	0	0	26
SOUS-TOTAL "MESURES D'ACCOMPAGNEMENT"	1 493	20	210	149	1	10	8	1 891
TOTAL DES PRESTATIONS	8 082	317	1 356	1 321	2	45	47	11 170
NOMBRE D'AYANTS DROIT	5 295	363	1 143	1 725	0	17	80	8 623
CONGÉS DE RECONVERSION	1 032	74	369	353	0	2	0	1 830

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

2 - L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES VOLONTAIRES ET DES ENGAGÉS AYANT MOINS DE QUATRE ANS DE SERVICE

2.1 - Effectifs concernés en 2006

	NOMBRE
NOMBRE DE MILITAIRES AIDÉS	3 668
NOMBRE DE MILITAIRES RECLASSÉS CONNUS	1 367

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

2.2 - Actions réalisées : sessions d'information ANPE/AFPA sur la formation professionnelle et l'emploi

En 2006, 219 sessions d'information ANPE/AFPA sur la formation professionnelle et l'emploi ont été réalisées. Elles ont réuni 3 100 participants parmi les militaires du rang et les volontaires de moins de quatre ans de service.





Les conditions de travail

Dans le prolongement des dix dernières années, l'année 2005⁽¹⁾ a vu se poursuivre la baisse générale du nombre d'accidents du travail du personnel civil (-3,9 % par rapport à 2004). En revanche, contrairement à 2003 et 2004, cette baisse s'est accompagnée de celle du nombre d'accidents avec arrêt (- 2,5 %).

La même tendance s'observe pour le nombre d'accidents de trajet, déjà en forte baisse en 2004 (-16,8 %), ainsi que pour ceux avec arrêt (-13,3 %).

Le nombre de journées perdues par incapacité temporaire a continué de progresser pour les accidents du travail (3,1 %), alors qu'il a diminué nettement pour les accidents de trajet (-13 %).

Après plusieurs années de hausse, le nombre de maladies professionnelles déclarées a diminué, passant de 255 en 2004 à 232 en 2005.

S'agissant du personnel militaire, le nombre d'accidents de service, pour lesquels une pension a été attribuée pour la première fois en 2006, a accusé une baisse de 15,3 % après avoir connu une forte augmentation l'année précédente.

À l'inverse, le nombre d'accidents de trajet chez les militaires a augmenté en 2006 (62) par rapport à 2005 (47).

(1) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponibles qu'avec un an de retard, les données de la présente édition ne concernent que l'année 2005.

1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense est régi par le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 modifié par le décret n° 97-239 du 12 mars 1997. L'arrêté du 15 avril 1997 fixe l'organisation de la prévention au bénéfice du personnel civil et du personnel militaire.

Ces textes sont complétés par des arrêtés et des instructions qui précisent les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention ou encore les modalités particulières à mettre en œuvre, lorsque les conditions spécifiques de fonctionnement du ministère de la défense, ou la mise en œuvre de techniques qui lui sont propres, les rendent nécessaires.

Le cas échéant, les autorités d'emploi du ministère (états-majors, directions et services) publient également des directives techniques particulières, si les spécificités de leur organisation le justifient ou pour harmoniser et coordonner les actions.

D'une manière générale, les règles techniques faisant l'objet du titre III du livre II du code du travail et celles prises en application de ce titre sont directement applicables à la Défense.

Le personnel militaire bénéficie également de ce dispositif dès lors qu'il exerce, dans des conditions identiques, des activités de même nature que celles confiées au personnel civil.

Pour 2006, les directives ministérielles prolongent les actions engagées les années précédentes pour la maîtrise des risques connus, l'application des dispositions réglementaires nouvelles, la responsabilisation et la formation du commandement à la mise en œuvre des actions de prévention, ou encore l'organisation d'une chaîne fonctionnelle compétente.

Plus particulièrement, ces directives mettent en exergue :

- les moyens financiers nécessaires à la prévention ;
- la sécurité et la conformité des matériels courants et d'armement ;

- la fourniture en temps opportun et en nombre suffisant des équipements de protection individuelle ;
- l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé du personnel ;
- l'efficacité de la médecine de prévention ;
- la réalisation des "dossiers techniques amiante" (DTA) et la cartographie des pièces et ensembles amiantés ;
- le développement d'une meilleure gestion du risque chimique, du risque électrique et du risque incendie.

• Projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail

Un dispositif permet de récompenser les initiatives et les actions des agents civils et militaires en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

La commission d'attribution des récompenses en matière de prévention s'est réunie pour récompenser 27 projets. Chaque lauréat a reçu entre 200 et 1 000 euros.

• Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention

Chaque année, la DRH-MD dresse le bilan de l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique, au titre de l'année n-1. Ce bilan est présenté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) devant la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Le bilan transmis par la DRH-MD à la DGAFP en 2006, au titre de l'année 2005, exposait les principales caractéristiques de l'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense avec des données chiffrées.

• Bilan de réalisation du document d'analyse des risques

Le document d'analyse des risques (DAR) a pour finalité première d'analyser et de traiter les risques locaux. Il constitue par ailleurs une banque de données qui a vocation à être exploitée sur le plan régional ou national. Fruit

d'une démarche collégiale menée par une équipe pluridisciplinaire, il constitue l'aboutissement d'un indispensable dialogue, notamment avec les organisations syndicales représentatives au niveau local.

30 % des organismes ont d'ores et déjà validé leur document.

1.1 - Le Centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail

En 2006, 1 977 agents du ministère ont demandé à suivre les formations proposées par le centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CDFHSCT); 866 ont pu en bénéficier.

En outre, 23 interventions extérieures ont permis une sensibilisation à la prévention des risques professionnels, dont 17 dans les écoles du ministère de la défense.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES FORMÉS PAR LE CDFHSCT

	MILITAIRES		CIVILS				TOTAL	
	OFFICIERS	S/OFFICIERS	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS	NOMBRE	%
TERRE	63	60	2	90	15	39	269	31
MARINE	50	102	0	12	6	5	175	20
AIR	17	45	4	10	2	5	83	10
GENDARMERIE	57	61	0	0	1	1	120	14
DCSSA	8	5	4	10	0	6	33	4
DCSEA	8	16	1	3	0	5	33	4
DGA	13	2	14	17	1	8	55	6
SGA	8	6	22	23	5	5	69	8
DIVERS	7	11	4	5	1	1	29	3
TOTAL	231	308	51	170	31	75	866	100
	539		327				866	
<i>SOIT</i>	62 %		38 %				100 %	
<i>DONT</i>	27 %	36 %	6 %	20 %	4 %	9 %	100 %	

Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

1.2 - La Commission centrale de prévention

La commission centrale de prévention (CCP) se réunit tous les ans sous la présidence du directeur des ressources humaines du ministère de la défense. Instance consultative paritaire, elle est composée de 14 membres de l'administration et de 14 représentants du personnel civil.

La CCP examine toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil de la Défense comme par exemple :

- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles ;
- les projets de réglementation générale sur la santé et la sécurité au travail ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les travaux portant sur des thèmes d'actualité (amiante, harcèlement moral au travail).

La dernière CCP s'est réunie le 30 janvier 2007, au titre de l'année 2006, afin d'examiner notamment les points suivants :

- **Élections CHSCT du 30 novembre 2006 et formation des membres élus**

542 centres de vote ont participé aux élections des représentants du personnel aux CHSCT. La formation des élus doit avoir lieu dans les 6 mois suivant les élections pour la formation interne de 3 jours et dans les 18 mois pour la formation externe de 2 jours.

- **Statistiques des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles de l'année 2005**

Les accidents du travail avec arrêt, ainsi que le nombre de maladies professionnelles reconnues, ont diminué par rapport à 2004. Les affections péri-articulaires constituent la principale maladie professionnelle (56 %). Le nombre d'accidents de trajet a quant à lui diminué, passant de 362 à 314.

- **Indemnisation des maladies professionnelles liées à l'amiante et chantiers de désamiantage**

Le Service des pensions des armées (SPA) a pris en charge, en 2006, 309 maladies liées à l'amiante. Le contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées, a traité 375 dossiers de désamiantage contre 368 en 2005 et accordé 24 décisions de dérogation pour l'échange de pièces amiantées usagées.

- **Projet de modification de l'instruction relative aux fiches emploi-nuisances (FEN)**

La FEN constitue pour le chef d'organisme, les agents et les médecins de prévention un document individuel d'information et de suivi, en cas d'exposition à des nuisances susceptibles d'altérer la santé dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles.

Elle est établie systématiquement pour chaque agent et renouvelée au moins une fois par an. Elle permet de déterminer la nature du suivi médical des agents ainsi que les mesures de prévention et de protection appropriées aux activités pratiquées.

Les nouvelles dispositions rendent obligatoire l'utilisation d'une fiche d'exposition pour certaines nuisances et d'une attestation d'exposition dans certaines circonstances.

- **Enquête sur la fonction de chargé de prévention**

Les travaux consécutifs à l'enquête sur la fonction de chargé de prévention réalisée par le ministère se poursuivront, en liaison avec les partenaires sociaux et les autorités d'emploi.

- **Bilan relatif au service de médecine de prévention**

La Direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) assure la tutelle de la médecine de prévention au ministère de la défense. S'appuyant sur 6 services régionaux, les structures locales de médecine de prévention assurent la surveillance médicale du personnel civil (55 % en surveillance renforcée et 45 % en surveillance simple).

1.3 - La Commission interarmées de prévention (arrêté du 3 janvier 1986)

La Commission interarmées de prévention (CIP) se réunit tous les ans. Sa présidence est assurée à tour de rôle par le représentant d'un des chefs d'état-major pour une période de deux ans, dans l'ordre terre - marine - air.

La CIP se compose d'un représentant du chef d'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air, d'un représentant de la gendarmerie nationale, d'un représentant de la DGA, de sept membres titulaires et de sept membres suppléants.

Elle examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail du personnel militaire de la Défense. Elle est sollicitée par le ministre sur la politique à mettre en œuvre et effectue des études relatives à la prévention des risques professionnels. Elle est systématiquement consultée sur tous projets de réglementation générale.

La dernière réunion, au titre de l'année 2006, s'est tenue le 17 janvier 2007 sous la présidence de l'état-major de l'armée de terre. Les points suivants ont été examinés :

- statistiques des accidents de service du personnel militaire de la défense ;
- bilan annuel du fonctionnement des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) du service de santé des armées et d'exercice de la médecine de prévention au profit du personnel militaire des armées ;
- protection contre les risques liés à l'amiante ;
- modification de l'arrêté du 3 janvier 1986 relatif à la CIP.

1.4 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

« Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués obligatoirement dans tous les organismes occupant d'une façon habituelle au moins 50 agents civils » (article 2 de l'arrêté du 22 avril 1997).

Le CHSCT se réunit une fois par trimestre à l'initiative de son président, le chef d'organisme ou son représentant et, plus fréquemment, en cas de besoin, notamment dans les organismes où sont exercées des activités à haut risque.

Il participe à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail mise en œuvre par les chefs d'organisme, notamment en émettant des avis sur tous les projets d'aménagement susceptibles de modifier la sécurité et les conditions de travail et en proposant, le cas échéant, toutes mesures

pour améliorer les méthodes de travail et les conditions de sécurité.

Le comité participe également à la protection de la santé et de la sécurité des agents lors de l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposé le personnel et lors de l'analyse des conditions de travail.

En cas d'accident du travail grave ou répétitif ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel reconnu, le comité fait effectuer une enquête préliminaire. À l'occasion de cette enquête, à laquelle participe un représentant du personnel au CHSCT, sont recherchées toutes les causes possibles de l'accident ou de la maladie et les mesures qui permettraient de remédier à la situation constatée. À l'issue de l'enquête, le comité se prononce sur les conclusions et les suites à donner.

1.5 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA)

« Il est créé une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) dans les unités formant corps ou organismes militaires assimilés, comptant plus de cinquante militaires » (article 2 de l'arrêté du 8 mars 1999).

La CCHPA se réunit une fois par trimestre à l'initiative du chef de l'organisme au sein duquel elle est implantée et, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Elle comprend le chef de l'organisme au sein duquel elle est instituée (le président), le chargé de prévention, le médecin de prévention du personnel militaire de l'organisme concerné, des membres représentant le commandement désignés par le président et des membres représentant le personnel militaire.

La CCHPA est notamment compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme dont elle relève, à l'issue desquelles elle émet des avis.

Elle contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, propose toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel et peut être consultée sur de nombreuses questions.

Les CCHPA sont obligatoirement renouvelées lors du quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle sont organisées les élections des représentants du personnel civil aux CHSCT, qui ont lieu tous les trois ans. Le dernier renouvellement s'est déroulé au quatrième trimestre 2006.

À ce jour, 610 CCHPA sont constituées, dont 214 au sein de l'état-major de l'armée de terre et 191 au sein de l'état-major de la marine.

2 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL⁽¹⁾

En 2005 le nombre total d'accidents du travail a baissé de 3,9 %, s'accompagnant d'une diminution de 2,5 % des accidents avec arrêt (1 510 accidents de travail avec arrêt contre 1 549 en 2004).

Le taux de fréquence légal⁽²⁾ des accidents est un indicateur plus significatif car il rapporte le nombre d'accidents au nombre d'heures travaillées. Il a légèrement diminué (13 % en 2005 contre 13,3 % en 2004 et 13,6 % en 2003).

Le nombre total d'accidents de trajet a sensiblement baissé de 16,8 %, avec 436 accidents enregistrés en 2005, contre 524 en 2004.

Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt suit la même tendance, avec une chute de 13,3 %, soit 314 accidents en 2005 au lieu de 362 en 2004.

Après plusieurs années de hausse consécutives, le nombre de maladies professionnelles déclarées diminue en 2005 par rapport à 2004.

(1) Les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponibles qu'avec un an de retard, les données présentées concernent l'année 2005.

(2) Taux de fréquence légal = (nb. total d'accidents x 1 000 000)/nb. d'heures travaillées dans l'année.

2.1 - Nombre et nature des accidents en 2005

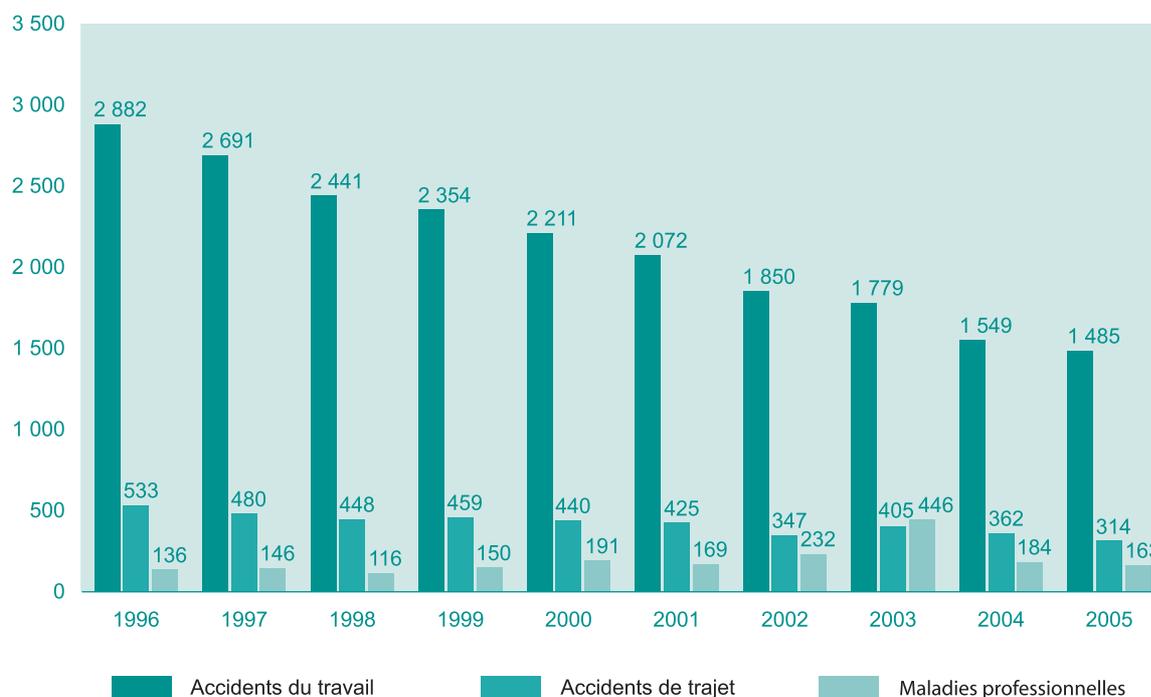
		TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2004
ACCIDENT DU TRAVAIL	ACCIDENTS	852	385	249	79	103	354	381	2 403	2 501
	DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊTS*	567	248	151	55	74	188	227	1 510	1 549
	DÉCÈS	1	0	0	0	0	0	0	1	1
	JOURNÉES PER- DUES PAR IT**	12 352	5 194	4 231	850	1 214	3 556	6 249	33 646	32 637
ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENTS	157	59	36	7	57	52	68	436	524
	DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊTS*	110	44	26	4	42	39	49	314	362
	DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	JOURNÉES PER- DUES PAR IT**	2 984	1 070	1 107	40	1 305	847	1 549	8 902	10 223
MALADIES PROFESSIONNELLES	MALADIES DÉCLARÉES	65	83	17	5	5	24	33	232	255
	MALADIES RECONNUES	49	59	9	5	2	17	22	163	184
	DÉCÈS EN ACTIVITÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	JOURNÉES PER- DUES PAR IT**	3 878	2 004	1 379	395	664	490	549	9 359	5 845

Source : DRH-MD/SA2P/P

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

** Incapacité temporaire.

2.2 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles



Source : DRH-MD/SA2P/P

2.3 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour les fonctionnaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité

SEXE	CATÉGORIE	ACCIDENTS DU TRAVAIL		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
		NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)
HOMMES	A					1	5	1	5,00
	B	1	14	1	37			2	25,50
	C	5	13	1	10	6	4,17	12	8,34
FEMMES	A			1	15			1	15,00
	B			1	65	1	8	2	36,50
	C	4	14	2	15	2	3,50	8	11,63
TOTAL		10	13,50	6	26,17	10	4,50	26	12,96

Source : DRH-MD/SA2P/P

2.4 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire

NATURE	NOTIFICATION IPP = 0 %	RENTES PAYÉES			TOTAL DES RENTES PAYÉES
		CAPITAUX IPP < 10 %	IPP > 10 % ET < 50 %	IPP > 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	1 274	185	56	1	242
ACCIDENTS DE TRAJET	138	31	15	0	46
MALADIES PROFESSIONNELLES	39	66	35	9	110
TOTAL	1 451	282	106	10	398

Source : DRH-MD/SA2P/P

Nota : Le préjudice physique est reconnu, mais il n'est pas indemnisable.

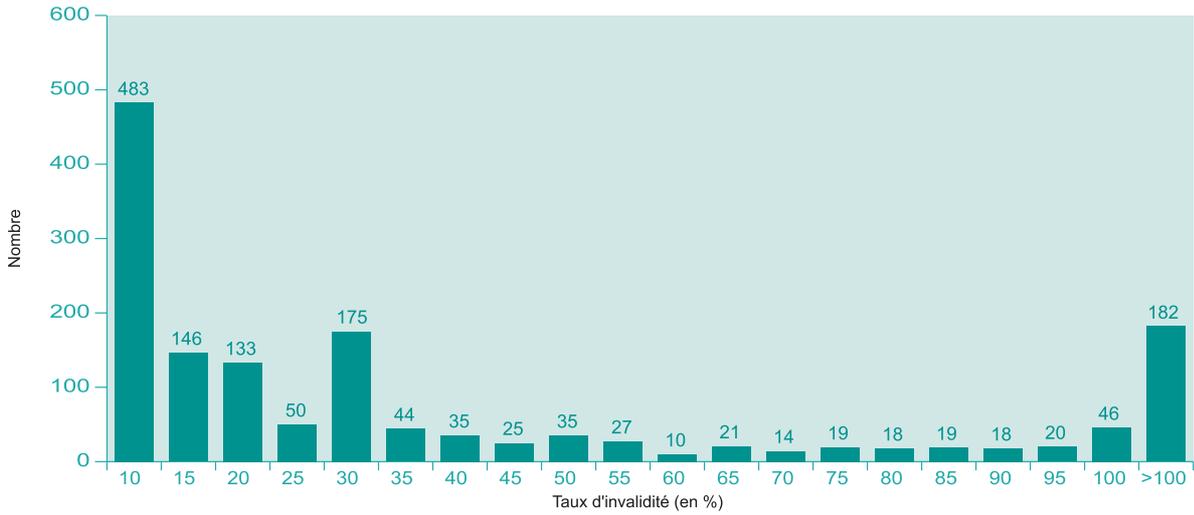
3 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

3.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2006, et nombre de pensions concédées pour la première fois en 2006 ou à la suite d'infirmités nouvelles en 2006

ARMÉE	NOMBRE D'INFIRMITÉS POUR LESQUELLES UNE PENSION A ÉTÉ ATTRIBUÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2006				NOMBRE DE PENSIONS CONCÉDÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE INFIRMITÉS NOUVELLES EN 2006
	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	TOTAL
TERRE	684	28	220	932	978
MARINE	91	22	132	245	241
AIR	59	1	11	71	104
GENDARMERIE	153	11	6	170	175
SERVICES COMMUNS	15	0	3	18	22
TOTAL	1 002	62	372	1 436	1 520
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>1 183</i>	<i>47</i>	<i>321</i>	<i>1 551</i>	<i>1 634</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>999</i>	<i>67</i>	<i>279</i>	<i>1 345</i>	<i>1 558</i>

Source : DRH-MD/SA2P/P

3.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2006



Source : DRHMD/SA2P/P



4 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL

NOMBRE D'AGENTS CIVILS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL PAR TAUX D'ACTIVITÉ ET PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE ET SEXE		DURÉE DE TRAVAIL					TOTAL
		50 %*	60 %	70 %	80 %	90 %	
TITULAIRES	HOMMES	52	9	4	321	68	454
	FEMMES	273	113	126	3 778	625	4 915
NON TITULAIRES	HOMMES	89	1	9	59	11	169
	FEMMES	126	9	8	261	32	436
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	40	4	6	306	67	423
	FEMMES	49	17	23	736	111	936
TOTAL GÉNÉRAL	HOMMES	181	14	19	686	146	1 046
	FEMMES	448	139	157	4 775	768	6 287
	ENSEMBLE	629	153	176	5 461	914	7 333
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>ENSEMBLE</i>	<i>439</i>	<i>161</i>	<i>184</i>	<i>5 488</i>	<i>907</i>	<i>7 179</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>ENSEMBLE</i>	<i>408</i>	<i>165</i>	<i>179</i>	<i>5 479</i>	<i>853</i>	<i>7 084</i>

Source : DRH-MD/SRHC/CGPC

* Non compris les agents en cessation progressive d'activité et en mi-temps thérapeutique.

En 2006, il y a eu, pour l'ensemble du personnel civil du ministère, 7 333 personnes employées à temps partiel (9,1 % de l'effectif) contre 7 179 (9,0 %) en 2005 et 7 084 (8,8 %) en 2004.

En 2006, 1 904 personnes ont accédé au régime du temps partiel (425 hommes et 1 479 femmes).



Les relations professionnelles

La stratégie ministérielle de réforme fait de la modernisation de la gestion des ressources humaines une question centrale. Les actions engagées dans ce cadre ont porté en particulier sur l'adaptation du statut général des militaires (SGM)⁽¹⁾, sur la rénovation du dispositif des réserves⁽²⁾ et sur la réduction du nombre de corps de fonctionnaires.

La modification des statuts particuliers des militaires, destinée à tenir compte de l'allongement des carrières et des cursus, a été au cœur des débats du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire en 2006.

Parallèlement, le Haut comité d'évaluation de la condition militaire, institué par l'article 1^{er} du SGM, a rendu son premier rapport annuel le 1^{er} février 2007.

Pour le personnel civil, les travaux engagés pour réduire le nombre de corps se sont poursuivis tout au long de l'année 2006. Dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF, les fusions de corps permettent de simplifier la gestion du personnel, d'enrichir les possibilités de carrière et d'en fluidifier le déroulement.

(1) Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

(2) Loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 modifiant la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense.

BILAN SOCIAL 2006

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE

1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

1.1.1 - Organisation et composition

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les conseils de la fonction militaire (CFM) sont présidés par le ministre de la défense. Chaque conseil est animé par un secrétaire général.

Émanation de la collectivité militaire, le CSFM est composé de 85 membres militaires en activité de service ou en retraite.

Représentant les sept composantes militaires de la défense, les membres du CSFM ont été élus, pour la première fois en 2006, par et parmi les membres des sept CFM. Les retraités, quant à eux, sont désignés par le ministre au titre des

organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives⁽¹⁾.

Des représentants du CSFM siègent par ailleurs au conseil d'administration de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale, à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire et dans les commissions de conciliation des hôpitaux d'instruction des armées.

Un membre du CSFM siègera au conseil d'administration de l'établissement public administratif chargé de gérer les fonds de prévoyance.

1.1.2 - Composition du CSFM

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	SSA	SEA	DGA	TOTAL
ACTIFS	27	12	14	19	3	2	2	79
OFFICIERS	5	3	3	3	2	1	2	19
SOUS-OFFICIERS	13	7	7	16	1			44
MdR	9	2	4			1		16
RETRAITÉS								6

Source : CSFM

(1) Associations de retraités représentées : association nationale des officiers de carrière en retraite (ANOCR) ; confédération nationale des retraités militaires (CNRM) ; fédération nationale des officiers marins en retraite (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel retraité de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

1.1.3 - Composition des CFM

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	SSA	SEA	DGA	TOTAL
OFFICIERS	22	9	12	10	26	5	16	100
SOUS-OFFICIERS	42	32	32	69	20	6	0	201
MdR	24	9	10	0	1	4	0	48
TOTAL	88	50	54	79	47	15	16	349

Source : CSFM

1.1.4 - Attributions

« Le CSFM exprime son avis sur les questions de caractère général relatives à la condition et au statut des militaires. [...] Les CFM étudient toute question relative à leur armée, direction ou service concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail ; ils procèdent également à une première étude des questions inscrites à l'ordre

du jour du CSFM » (Article 18 du statut général des militaires).

Le CSFM est informé des suites réservées aux demandes qu'il a exprimées au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également présenté sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

1.1.5 - Faits marquants de l'année

L'année 2006 a été marquée par les travaux relatifs aux statuts particuliers qui déterminent les règles de recrutement, d'avancement et de déroulement de carrière pour chaque corps. Le CSFM a consacré deux sessions à l'étude de près de 30 projets de décret, concernant 97 % de la population militaire. Si les avis formulés ont été globalement favorables, le CSFM a, néanmoins, exprimé des attentes et des

inquiétudes quant aux perspectives d'évolution de la grille indiciaire.

La session de juin a porté sur les statuts des militaires engagés et des sous-officiers et officiers marinières de carrière, celle de décembre sur les statuts particuliers des officiers. Un projet de grille indiciaire a également été présenté aux membres en liaison avec les travaux sur l'ensemble des statuts particuliers.

BILAN SOCIAL 2006

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

De plus, conformément aux vœux du ministre, une session extraordinaire a été consacrée, en octobre, aux fonds de prévoyance qui permettent de couvrir les risques subis par les militaires dans l'exercice de leurs missions. Préoccupation du CSFM depuis plusieurs années, ces fonds représentent un capital de plus de 600 M€. Grâce à une action combinée du ministre et du CSFM, ces réserves, qui risquaient d'être prélevées au profit du budget de l'État, resteront intégralement dédiées à la communauté militaire de défense affiliée à ces fonds. Elles serviront notamment à faire face rapidement à une éventuelle catastrophe, financer un parc locatif de 5 000 logements supplémentaires ou à financer une aide à l'accession à la propriété.

Par ailleurs, le secrétaire général du CSFM a visité différentes unités, notamment l'École des fourriers de Querqueville et la base aéronavale de Lanvéoc Poulmic, mais aussi de nombreuses bases aériennes. Il a aussi

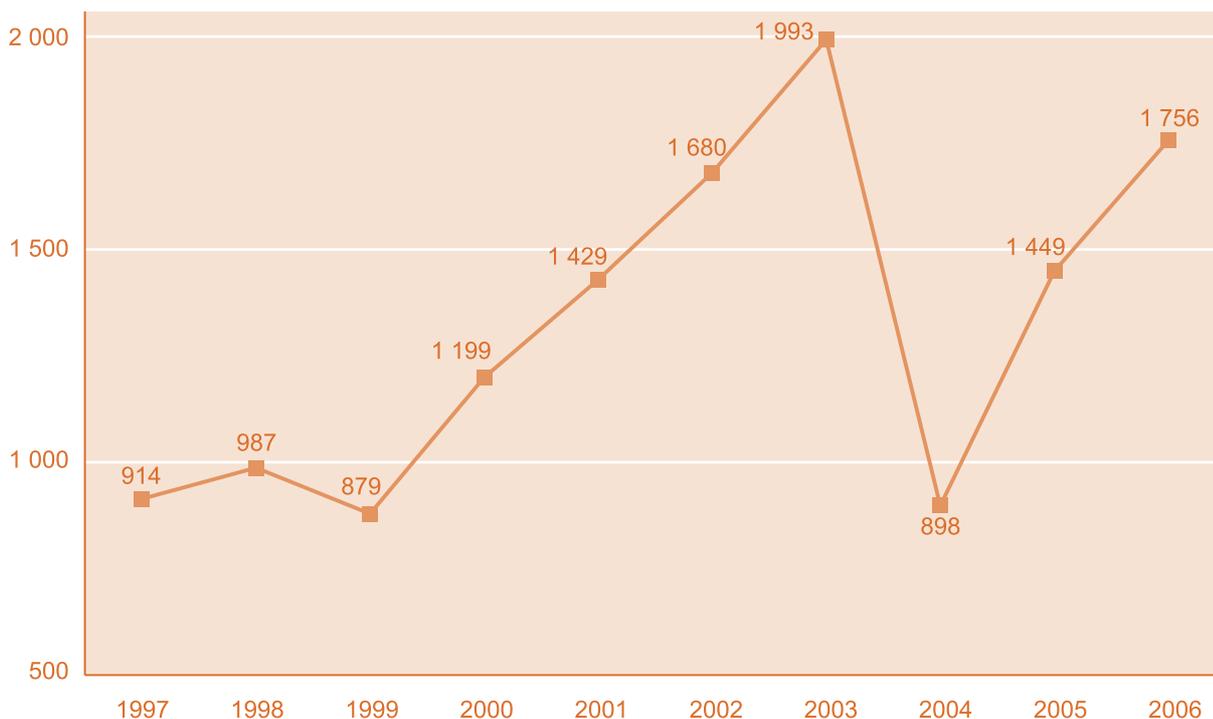
présenté "la concertation dans les armées" aux stagiaires du CHEM, du CHEAR et du CID, les sensibilisant ainsi à la question du dialogue social dans les armées.

1.1.6 - Nombre de questions reçues

Tous les militaires peuvent adresser directement aux secrétaires généraux des CFM ou du CSFM des questions d'ordre général concernant le statut et la condition militaires.

Les secrétaires généraux sont tenus d'en garantir l'anonymat. En 2006, 1 756 questions (286 pour le CSFM et 1 470 pour les CFM) ont reçu une réponse.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE QUESTIONS TRAITÉES PAR LE CSFM ET LES CFM



Source : CSFM

1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires

Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM) s'est réuni deux fois en 2006, préalablement aux deux sessions ordinaires du CSFM. Ces réunions ont porté sur l'étude des projets de textes soumis au CSFM, sur les questions posées par les associations représentées.

Les associations se sont montrées particulièrement préoccupées par le pouvoir d'achat et les protections sociales garanties aux retraités et à leurs familles (minimum vieillesse, pensions de réversion, évolution des pensions militaires comparée aux pensions de retraite des agents publics civils ou du régime général, éligibilité à l'action sociale du ministère...). D'autres questions, relatives à diverses mesures d'appli-

cation de la réforme des retraites issue de la loi du 21 août 2003, à l'indemnisation des invalidités d'origine professionnelle ou aux conditions de représentation des retraités militaires dans les comités sociaux des armées, ont entre autres été abordées.

À chacune des deux séances, un exposé thématique a été inscrit à l'ordre du jour. À la séance de juin a été présentée la politique de reconversion des militaires mise en œuvre par la DRH-MD. À la séance de novembre, a été abordée la réforme de l'Office national des anciens combattants (ONAC), en réponse au besoin d'information exprimé par les associations, quant à la pérennité de l'Office et de ses missions.

2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

2.1 - La représentation syndicale

Les élections des représentants du personnel civil aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT) permettent de mesurer la représentativité syndicale ministérielle tous les trois ans.

Il existe actuellement 542 CHSCT constitués

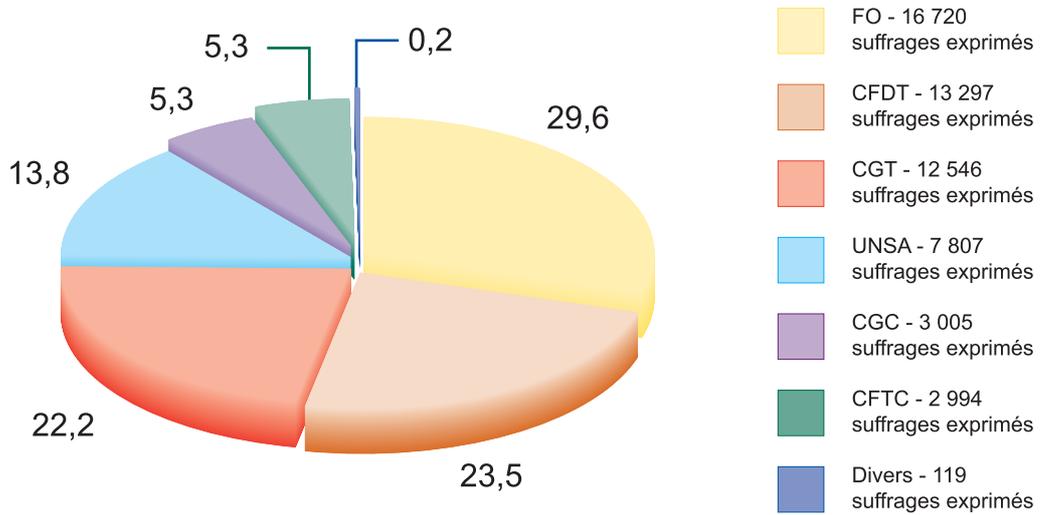
dans tous les organismes de la Défense employant du personnel civil.

Les dernières élections se sont déroulées le 30 novembre 2006. Elles ont abouti à la représentation syndicale figurée ci-après.



BILAN SOCIAL 2006
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

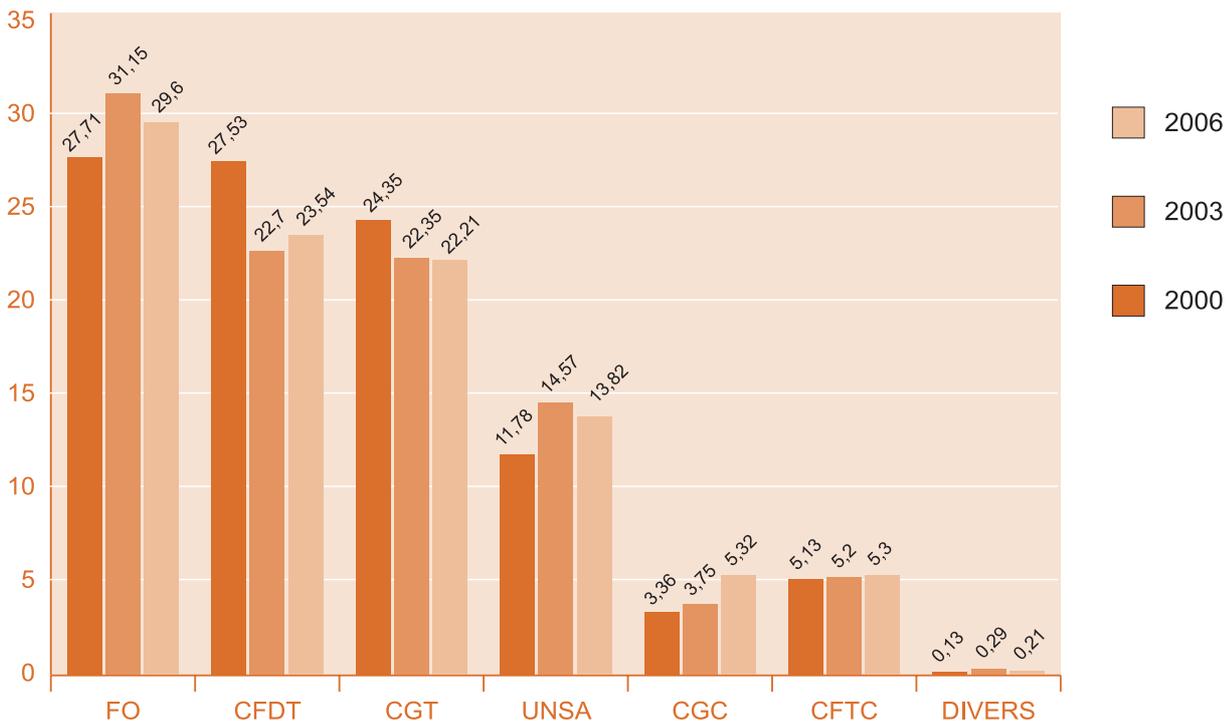
REPRÉSENTATION SYNDICALE (en %)



Électeurs inscrits : 76 226
Votants : 58 421
Suffrages exprimés : 56 488

Source : DRH/MD/SRHC/RSSF

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE



Source : DRH/MD/SRHC/RSSF

2.2 - L'ensemble du personnel civil

Le Conseil supérieur du personnel civil (CSPC) ne s'est pas réuni en 2006.

2.3 - Les fonctionnaires

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL

Deux réunions du Comité technique paritaire ministériel (CTPM) se sont tenues en 2006, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration. Les projets suivants ont été examinés.

Réunion du 21 juin 2006

- **Achèvement de la refonte de la filière paramédicale**

Deux textes permettent d'achever la refonte de la filière paramédicale qui portait sur 3 points :

- extension des dispositions du protocole du 14 mars 2001 dit "Kouchner" aux corps paramédicaux du ministère de la défense ;
- extension du service actif aux corps et métiers du ministère de la défense dans les mêmes conditions que celles prévalant à la fonction publique hospitalière ;
- fusion des corps homologues du ministère afin de fluidifier les carrières (le nombre de corps a été réduit de 12 à 6).

Le décret portant statut particulier du corps des agents des services hospitaliers qualifiés du ministère a recueilli un avis favorable. Il fusionne les corps d'agents des services hospitaliers qualifiés du ministère et de l'Institution nationale des Invalides (INI). Par ailleurs, les agents des services techniques de l'ONAC, exerçant des fonctions comparables aux corps précités, seront également reclassés dans ce corps ministériel.

Le décret relatif au service actif actualise les appellations des corps et des métiers bénéficiant du service actif et l'étend aux aides-soignants de l'ONAC, aux agents de services hospitaliers qualifiés de l'INI et aux actuels agents des services techniques de l'ONAC tenant des fonctions similaires à ces derniers. Ce projet a été approuvé à l'unanimité.

- **Agents Berkani de droit public de catégorie C: mise en œuvre d'une nouvelle grille indiciaire**

Un décret portant nouvelles dispositions applicables aux agents Berkani a principalement pour objet de porter l'indice brut terminal de la grille indiciaire de cette catégorie de personnel de 449 à 479, conformément aux dispositions contenues dans le relevé de conclusions signé le 25 janvier 2006 par le ministre de la fonction publique.

- **Statut d'emploi de directeur de services administratifs (DSA)**

Le décret portant nouveau statut d'emploi de DSA, qui remplace au 1^{er} janvier 2007 les statuts d'emploi de conseiller pour les affaires administratives (CAA) et de chef des services déconcentrés du ministère de la défense, favorise la promotion des attachés principaux à haut potentiel en abaissant de 864 à 712 la plage d'appel pour être nommé DSA, et porte la rémunération de certains postes de DSA à la "hors échelle A".

- **Modification de l'arrêté relatif à la notation**

L'arrêté modificatif de celui du 9 juillet 2003 relatif à la notation des fonctionnaires du ministère de la défense, intègre le dispositif du réajustement technique d'alignement (RTA) qui permet l'harmonisation des notes chiffrées.

- **Simplification des élections aux commissions administratives paritaires (CAP)**

Des arrêtés portant prorogation du mandat des membres élus aux CAP des corps des

BILAN SOCIAL 2006

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

administrateurs civils et des infirmiers de services médicaux, ont été adoptés à l'unanimité. Ils permettent d'harmoniser les dates des élections des CAP.

- **Plan pluriannuel (2006-2009) d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur**

Un arrêté fixe de nouveaux objectifs d'augmentation de la féminisation des emplois d'encadrement supérieur.

- **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

cf. infra : réunion du 21 décembre 2006

- **Point de situation sur les aménagements statutaires induits par l'accord du 25 janvier 2006 entre le ministère de la fonction publique et trois organisations syndicales**

Les principales mesures portent d'une part, sur l'amélioration des indices terminaux des grilles des corps de catégorie C qui culmineront à l'indice brut 479, voire à 499 dans le cadre d'un échelon fonctionnel et, d'autre part, sur une amélioration du taux de promotion interne par la voie du choix. Ces modifications statutaires seront effectives fin 2006.

- **Communication sur la réforme de la filière technique**

La fusion des corps des contrôleurs des transmissions et des techniciens du ministère de la défense a été réalisée par décret au mois de septembre 2006.

- **Agents non titulaires relevant du décret du 3 octobre 1949**

cf. infra : réunion du 21 décembre 2006

- **Établissements publics administratifs**

Un point de situation a été fait sur deux projets de création d'établissements publics administratifs suite à la fusion des écoles d'ingénieurs de Toulouse (ENSICA et SUP'AERO) et la transformation du service hydrographique et océanique de la marine (SHOM) en établissement public administratif.

- **Technologies de l'informatique et de la communication**

La direction générale des systèmes d'information et de communication a fait une communication sur le code de bonne conduite à l'usage des utilisateurs des systèmes d'information.



Réunion du 21 décembre 2006

- **Amélioration de la filière administrative**

Un décret prévoit, pour une période de 5 ans, d'améliorer l'accès aux corps d'attaché et de secrétaire administratif par la voie interne.

- **Poursuite de la réforme de la filière technique**

Le décret relatif aux corps des ingénieurs d'études et de fabrications (IEF), pour lequel l'administration s'est engagée à étudier la faisabilité de la réduction d'un an de la durée de carrière, porte l'indice brut terminal du premier grade de 780 à 801.

Le décret portant création d'un corps d'ingénieurs civils ouvre un débouché de carrière aux IEF dans un corps de catégorie A supérieur, tout en permettant, dans le cadre de la constitution initiale du corps, d'y intégrer certains contractuels et IEF (niveaux bac +5 ou ingénieurs divisionnaires).

Par ailleurs, une communication a été faite, portant sur la création du corps des agents techniques du ministère de la défense (ATMD)⁽¹⁾ qui fusionne l'ensemble des 14 corps techniques de catégorie C préexistants. Les agents de ce corps auront la possibilité de dérouler leur carrière jusqu'à l'indice brut terminal 499 et bénéficieront des primes de l'ordre technique.

- **Actualisation et modernisation du dispositif permettant de recruter des veufs(ves) de conjoints militaires ou civils**

Les évolutions statutaires (nouveau statut des adjoints administratifs⁽²⁾ et des ATMD) nécessitent de modifier par un décret, dont le projet a été adopté à l'unanimité, la dénomination des corps de catégorie C utilisés pour ces recrutements à caractère social. Par ailleurs, l'évolution de la société et l'augmentation constante du nombre de bacheliers conduit à proposer un projet de décret, pris en application de la loi relative aux emplois réservés actuellement examinée au Parlement, autorisant le recrutement des veufs(ves) de militaires ou civils, titulaires du baccalauréat, dans le corps des secrétaires administratifs.

- **Amélioration du quasi statut des agents non titulaires relevant du décret 1949**

Un décret, adopté à l'unanimité, fluidifie la carrière de ces agents en fusionnant certaines catégories, ce qui permettra d'améliorer les avancements, tout en augmentant certains indices terminaux des grilles de rémunération.

- **Actualisation du dispositif mis en œuvre au profit des personnels en fonctions à DCN**

Un décret actualise certaines dispositions propres aux ouvriers de l'État employés dans les filiales de DCN, et consolide le dispositif indemnitaire des ouvriers de l'État.

- **Accès des militaires à la fonction publique civile**

Un décret, pris en application du statut général des militaires, offre aux militaires la possibilité d'être détachés, puis intégrés, dans certains corps civils du ministère de la défense.

- **Simplification de la gestion des personnels de bibliothèques détachés au sein du ministère de la défense**

Un décret accorde une délégation de compétence au ministre de la défense, pour tous les actes relatifs à la gestion courante de ces personnels.

- **Simplification des élections aux commissions administratives paritaires (CAP)**

L'arrêté, adopté à l'unanimité, proroge le mandat des membres de la CAP locale du corps des maîtres-ouvriers en fonction en Nouvelle-Calédonie, pour articuler le scrutin avec les restructurations statutaires en cours.

- **La journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées en 2007**

Un arrêté relatif à l'organisation de la Journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, reconduit le dispositif retenu en 2006, soit le fractionnement de cette journée en 7 fois une heure.

(1) Le décret n° 2007 655 du 30 avril 2007 modifie le décret n° 76-1110 du 29 novembre 1976 relatif au statut particulier des agents techniques de l'électronique et des agents de transmissions et de l'électronique du ministère de la défense qui devient le statut particulier des ATMD.

(2) Décret 2006-1760 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État.

BILAN SOCIAL 2006

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- **Expérimentation de nouveaux dispositifs relatifs à la gestion des ressources humaines**

Deux communications ont été faites. La première porte sur l'expérimentation de l'évaluation des attachés. La seconde présente la prochaine expérimentation, au sein du service d'infrastructure du ministère de la défense, afin de faire de la formation un outil constitutif de l'accomplissement des parcours professionnels.

- **Évolution de la fonction ressources humaines dans le cadre de la LOLF**

Après un exercice budgétaire complet en régime LOLF, un point de situation a été fait sur

les incidences de cette réforme sur la pratique de la gestion des ressources humaines.

- **Mensualisation des primes des personnels d'administration centrale**

Les primes des personnels d'administration centrale sont, à l'instar de celles des agents des services déconcentrés, mensualisées depuis janvier en 2007.

- **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

La remise à plat du dispositif NBI a fait l'objet d'un accord de principe interministériel. Il est prévu d'en achever les travaux au printemps 2007.

2.4 - Les ouvriers de l'État

COMMISSION PARITAIRE OUVRIÈRE DU 18 DÉCEMBRE 2006

Dans le cadre de la commission paritaire ouvrière (CPO), qui s'est réunie le 18 décembre 2006, le secrétaire général pour l'administration (SGA) a annoncé trois mesures importantes pour 2007.

- **Recrutement de 300 ouvriers de l'État**

Le ministre a décidé le recrutement de 300 ouvriers de l'État en 2007 (hors retours Giat). Ces recrutements se feront sur l'ensemble du territoire, dans des branches à haute technicité.

- **2 500 avancements en 2007 pour les ouvriers non chefs d'équipe**

Poursuivant l'effort de 2006, 2 500 avancements d'ouvriers non chefs d'équipe, auxquels s'ajoutent 400 avancements ou nominations de chefs d'équipe, interviendront en 2007.

Les travaux de refonte de l'instruction sur l'avancement vont se poursuivre en 2007.

- **Élections des membres des commissions d'avancement**

Les élections aux commissions d'avancement seront étendues à l'ensemble du ministère et le mandat des élus actuels sera prorogé jusqu'à l'automne 2007.

Par ailleurs, plusieurs communications ont été faites aux membres de la CPO :

- **Travaux relatifs à la nomenclature des professions ouvrières**

Depuis 2003, 11 des 16 branches professionnelles, représentant 90 % des effectifs ouvriers, ont été examinées.

- **Avancements des ouvriers de l'État mutés dans le cadre des restructurations**

En 2005, 389 avancements ont été prononcés pour 606 dossiers examinés (64,2 %). Une enquête sera effectuée pour déterminer les cas de propositions d'avancement qui n'ont pas été suivies d'effet malgré l'avis favorable de la commission.

- **Projet de modificatif au décret n° 2002-832 du 3 mai 2002 relatif à la situation des personnels de l'État mis à la disposition de DCN**

Cette modification du décret permettra à DCN de verser aux ouvriers mis à sa disposition des indemnités liées à la mobilité géographique ou fonctionnelle, et d'étendre aux ouvriers mis à la disposition de ses filiales, des garanties statutaires.

- **Maintien de la rémunération des ouvriers de l'État mutés dans le cadre des restructurations**

Les modalités de ce maintien seront rappelées dans un arrêté interministériel.

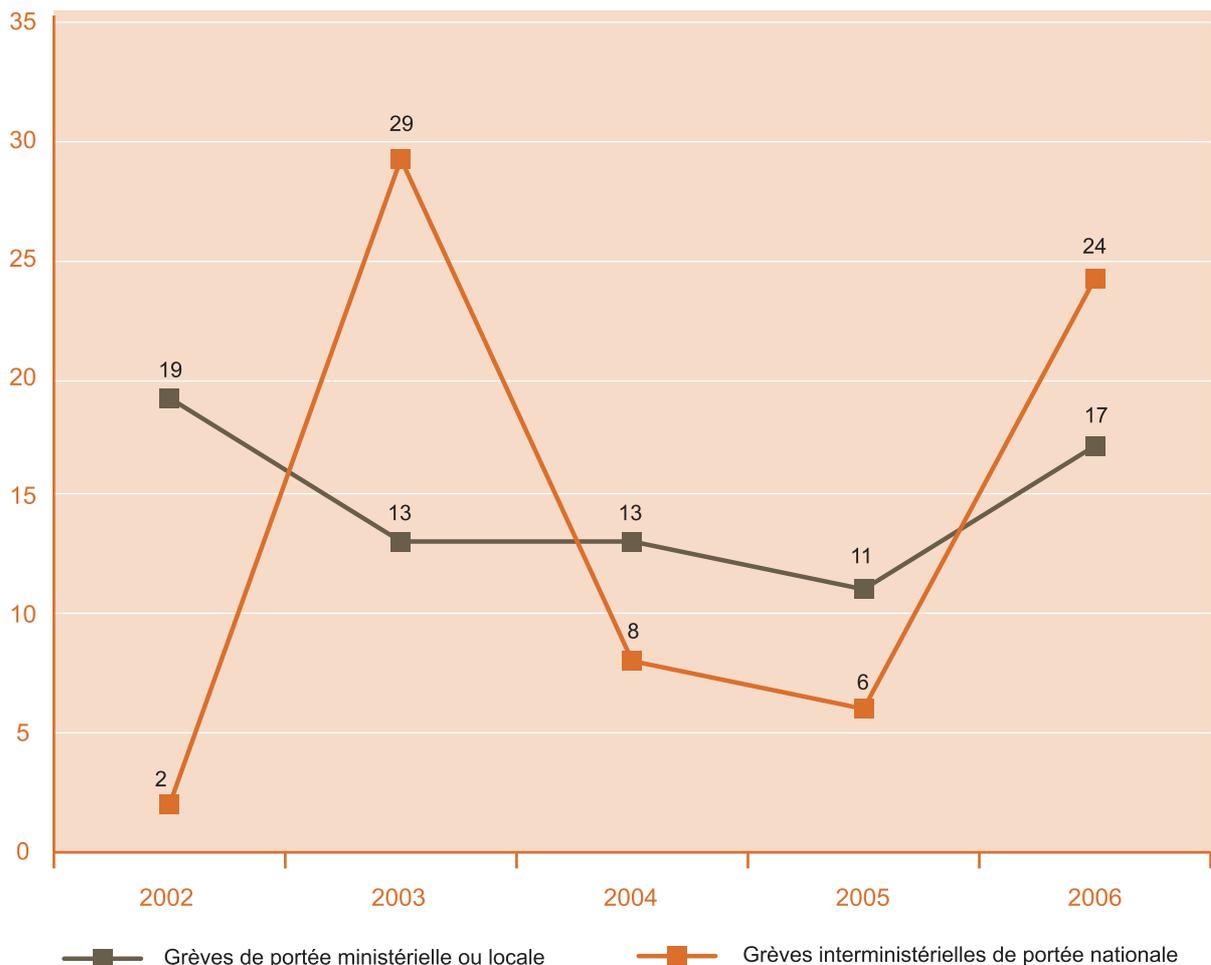
3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Malgré une forte augmentation du nombre de mouvements de grève — passant de 17 à 41 — le nombre d'agents grévistes a diminué de 43 % entre 2005 et 2006.

En 2006, on a compté 24 mouvements d'ampleur nationale contre 6 en 2005, et 17 mouvements de portée ministérielle, locale ou sectorielle contre 11 en 2005. À l'inverse, le nombre total de grévistes est passé de 27 355 en 2005 à 15 623 en 2006 (-42,9 %).

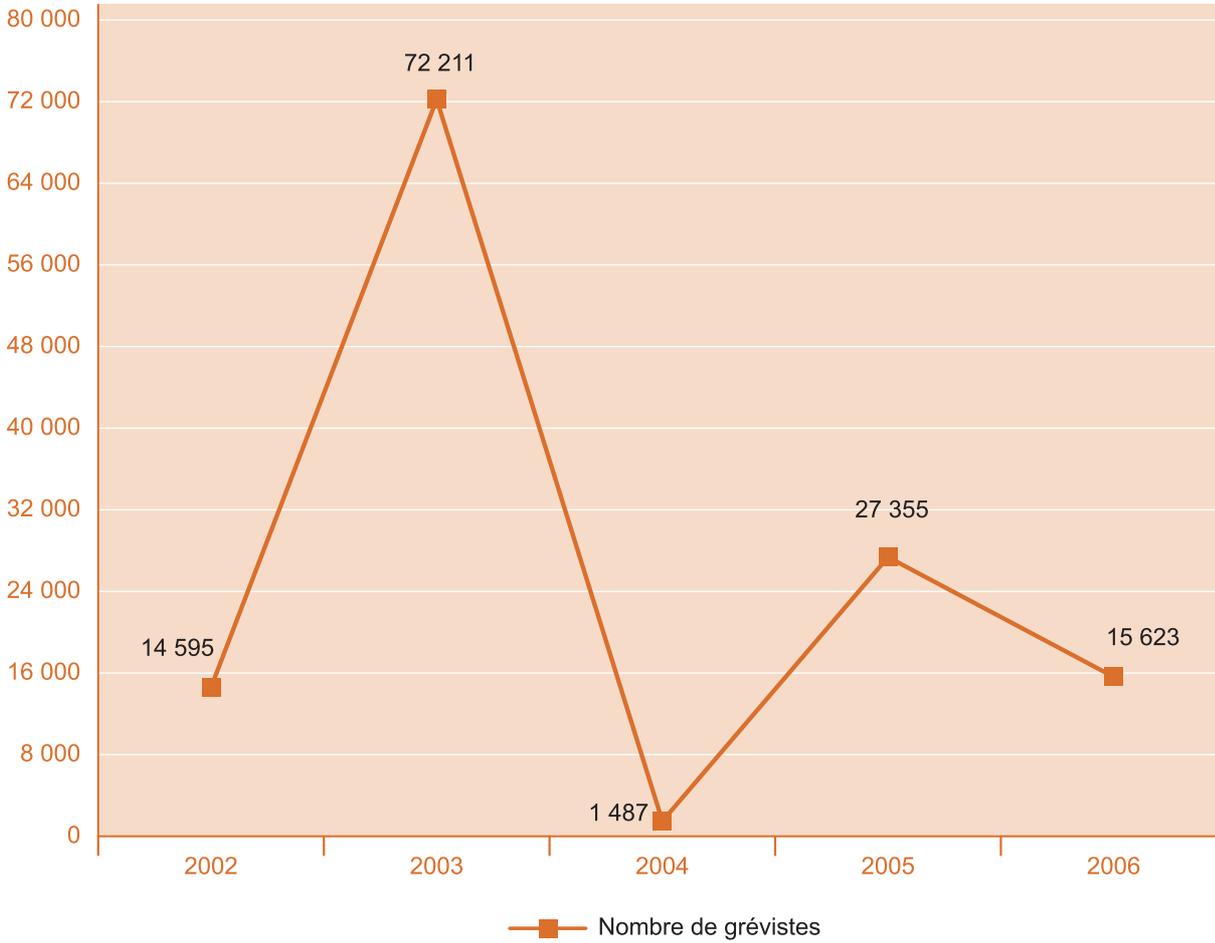
Ce sont les mouvements de grève d'ampleur nationale qui ont mobilisé le plus grand nombre d'agents (15 111). Ils portaient sur la précarité de certains emplois dans la fonction publique et la mise en place d'un plan de titularisation, sur le maintien du pouvoir d'achat et sur la remise en cause du code du travail et des statuts, l'évolution des carrières et la défense de l'emploi public.

3.1 - Évolution du nombre de grèves



Source : DRH+MD/SRHC/RSSF

3.2 - Évolution du nombre de grévistes



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF



3.3 - Détail des arrêts de travail pour fait de grève en 2006

	GRÈVES INTERMINISTÉRIELLES DE PORTÉE NATIONALE	GRÈVES DE PORTÉE MINISTÉRIELLE OU LOCALE	TOTAL
NOMBRE DE MOUVEMENTS			
CESSATIONS DE TRAVAIL D'UNE HEURE AU PLUS	0	0	0
CESSATIONS DE TRAVAIL DE PLUS D'UNE HEURE ET DE MOINS D'UNE JOURNÉE	0	0	0
CESSATIONS DE TRAVAIL D'UNE JOURNÉE	24	17	41
CESSATIONS DE TRAVAIL DE PLUS D'UNE JOURNÉE	0	0	0
TOTAL DU NOMBRE DE MOUVEMENTS	24	17	41
NOMBRE DE GRÉVISTES			
CESSATIONS DE TRAVAIL D'UNE HEURE AU PLUS	0	0	0
CESSATIONS DE TRAVAIL DE PLUS D'UNE HEURE ET DE MOINS D'UNE JOURNÉE	0	0	0
CESSATIONS DE TRAVAIL D'UNE JOURNÉE	15 111	512	15 623
CESSATIONS DE TRAVAIL DE PLUS D'UNE JOURNÉE	0	0	0
TOTAL DU NOMBRE DE GRÉVISTES	15 111	512	15 623
NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL*			
CESSATIONS DE TRAVAIL D'UNE HEURE AU PLUS	0	0	0
CESSATIONS DE TRAVAIL DE PLUS D'UNE HEURE ET DE MOINS D'UNE JOURNÉE	0	0	0
CESSATIONS DE TRAVAIL D'UNE JOURNÉE	15 111	512	15 623
CESSATIONS DE TRAVAIL DE PLUS D'UNE JOURNÉE	0	0	0
TOTAL DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL	15 111	512	15 623

Source: DRH-MD/SRHC/RSSF

* 1 heure de travail = 1/7 jour d'arrêt du travail.



UNELEC 500

CHARGE MAXI
2500 KGs

A.C.I. Elevation

NE PAS TRAVAILLER
SANS LA PLATE-FORME
SANS UTILISER LE
RÉGULATEUR DE SÉCURITÉ

La politique sociale

En 2006, le ministère de la défense a mené à son terme une démarche de réflexion et de concertation, initiée en 2005 et approfondie avec l'ensemble des partenaires sociaux, portant sur les évolutions des priorités de l'action sociale des armées à l'horizon 2015, compte tenu des mutations de la société civile et des conséquences de la professionnalisation des armées sur la communauté de défense.

Cette démarche a abouti à la diffusion de la directive ministérielle du 29 août 2006 relative aux orientations de l'action sociale du ministère de la défense qui définit un programme décliné en 11 axes d'action portant, notamment, sur l'aide aux personnes en situation de difficulté momentanée, le logement, l'accueil de jeunes enfants, les services à la personne, le soutien au profit des blessés et des retraités, le soutien à la vie professionnelle, les vacances et les loisirs.

Une première application de la directive s'est concrétisée par la refonte des textes régissant le soutien social, les prêts de l'action sociale et l'aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation.

Parallèlement, le ministère de la défense a procédé à la refonte du décret n° 77-203 du 4 mars 1977 relatif à l'action sociale des armées. Ce travail s'est soldé par la publication du décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007 relatif à l'action sociale des armées.

1 - L'ACTION SOCIALE

1.1 - La politique d'action sociale

L'action sociale a pour mission principale d'accompagner les sujétions particulières des métiers de la défense, par l'octroi d'aides adaptées aux situations individuelles ou familiales des ressortissants civils et militaires. Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, elle intervient dans trois domaines principaux :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et le temps libre.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation sociale du ministère, l'action sociale des armées s'exerce, aux termes de l'article 2 du décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007, au profit notamment :

- des militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé ou de congé parental, et de leurs familles ;
- des fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État relevant du ministère de la défense en activité ou placés en position de congé parental ainsi que de leurs familles ;
- des anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et des anciens personnels civils du ministère de la défense titulaires d'une

- pension d'invalidité ainsi que de leurs familles ;
- des veufs et veuves non remariés et des orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- des retraités civils et militaires du ministère de la défense et de leurs familles ;
- des anciens militaires, de carrière et sous contrat, et de leurs familles ;
- des anciens fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État du ministère de la défense et de leurs familles ;
- des militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Par ailleurs, les personnels civils et militaires employés et rémunérés par les établissements publics administratifs placés sous tutelle du ministère de la défense, ainsi que leurs familles, bénéficient de l'action sociale des armées lorsqu'une convention est conclue entre le ministère et l'établissement public dont il assure la tutelle. Cette convention prévoit le remboursement des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations de l'action sociale des armées, notamment en matière d'intervention du réseau social.

1.2 - Organisation

- Les orientations de la politique sociale du ministère de la défense sont proposées au ministre par le secrétaire général pour l'administration (SGA)

Elles sont élaborées en liaison avec le chef d'état-major des armées, le délégué général pour l'armement (DGA), les chefs d'état-major des différentes armées, les directeurs centraux des services interarmées et le directeur général de la gendarmerie nationale, après consultation du conseil

central de l'action sociale représentant le personnel militaire et civil.

Celui-ci est associé localement à l'exercice de cette politique par le biais de ses représentants au sein des 220 comités sociaux (arrêté du 6 août 2001 relatif aux comités sociaux).

Ces orientations sont préparées et mises en œuvre par la sous-direction de l'action sociale de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, en liaison avec les directions régionales de l'action

sociale (intégrées à chaque armée et direction) et avec l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA).

- **La sous-direction de l'action sociale**

La sous-direction de l'action sociale est chargée de proposer et de mettre en œuvre la politique générale des interventions du ministère dans le domaine social, visant notamment à compenser les sujétions propres aux agents. Elle prépare les textes qui s'y rapportent.

Elle anime et coordonne l'activité du réseau social et notamment des assistants de service social.

Elle gère l'ensemble des crédits d'action sociale destinés à financer les prestations sociales et des travaux d'infrastructure au profit des établissements sociaux.

Elle exerce, pour le compte du secrétariat général pour l'administration, la tutelle de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) et, dans le cadre de la politique sociale et de vacances, la tutelle de l'IGeSA.

Enfin, elle assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations à caractère social.

- **L'action sociale du ministère de la défense repose sur un réseau social**

Composé de 20 directions régionales en métropole, 9 districts sociaux interarmées outre-mer et 400 échelons sociaux au plus près du terrain, ce réseau est animé par 685 assistants de service social et conseillers techniques présents à tous ces niveaux et 900 personnels, civils et militaires, à compétence générale.

- **Les comités sociaux**

Les 220 comités sociaux constituent des instances locales représentatives des ressortissants du ministère destinées à associer le personnel en activité de service à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique d'action sociale.

Les comités sociaux font connaître les besoins exprimés par les ressortissants, formulent des propositions afin de les satisfaire et répartissent les crédits dédiés aux actions sociales communautaires et culturelles.

Par ailleurs, ils attribuent certains secours et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux.

Ils sont composés de représentants des trois collèges militaires désignés (personnels officiers - sous-officiers - militaires du rang) et de représentants des deux collèges civils élus (personnels cadres et maîtrise - personnels employés et à statut ouvrier).

- **Le conseil central de l'action sociale**

Le conseil central de l'action sociale (CCAS) joue un rôle majeur en matière de détermination de la politique d'action sociale. Il délibère sur les orientations à apporter à la politique d'action sociale ministérielle et émet des avis sur le budget de programme de l'action sociale et sur les projets de textes qui lui sont présentés.

Enfin, il est informé du bilan des actions réalisées et des études menées par l'administration sur les questions relatives à l'action sociale ainsi que du suivi du contrat d'objectifs de l'IGeSA.

1.3 - Le conseil central de l'action sociale en 2006

Le CCAS s'est réuni deux fois en 2006, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

La session du 20 juin 2006 a été consacrée à la présentation des 11 axes d'action de la directive ministérielle du 29 août 2006 relative aux orientations de l'action sociale du ministère de la défense :

- améliorer les dispositifs d'aide aux personnes en situation de difficulté momentanée ;
- développer l'offre de logements et favoriser l'accèsion à la propriété ;
- poursuivre le développement de la capacité d'accueil des jeunes enfants ;
- développer des services d'aide à la personne ;
- renforcer l'efficacité du soutien social au profit des blessés et dans le cadre des départs en opérations ;
- renforcer le soutien social au profit des retraités civils et militaires ;
- rechercher une efficacité accrue du dispositif de soutien à la vie professionnelle ;
- améliorer le service rendu aux ressortissants dans le domaine des vacances et des loisirs et étendre ce savoir-faire de l'institution de l'IGeSA à d'autres champs d'intervention ;
- améliorer la qualité de l'information sociale ;
- développer des partenariats avec les collectivités territoriales ;
- organiser les moyens nécessaires au développement de l'action sociale ministérielle.

Lors de la session du 6 décembre 2006, le CCAS a adopté le projet de budget de programme pour l'année 2007 qui s'inscrit dans le cadre de la LOLF et préserve les moyens de l'action sociale en prévoyant en outre 3 M€ de mesures nouvelles. Il a validé les projets de textes élaborés dans le cadre de l'application de la directive ministérielle de l'action sociale, portant sur le soutien social, les prêts (mobilité et caution) et autres prestations (aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation, chèque emploi-service universel (CESU), maisons d'enfants et d'adolescents à caractère social).

Le conseil a également émis un avis favorable sur l'avenant au contrat d'objectifs Défense-IGeSA et sur l'état prévisionnel de recettes et de dépenses de l'institution, qui lui seront désormais présentés préalablement au conseil de gestion de l'IGeSA du second semestre.

1.4 - Les moyens financiers

en M€

NATURE DES DÉPENSES	BUDGET PRÉVISIONNEL	DÉPENSE EXÉCUTÉE
VIE PROFESSIONNELLE	63,8	-
DONT :		
• PRÊTS AU LOGEMENT :	28,3	33,4
<i>TRANSFERTS</i>		2,0
<i>SUBVENTIONS</i>	2,5	6,1
<i>REMBOURSEMENTS</i>	25,8	25,3
• RESTAURATION PRÈS DU LIEU DE TRAVAIL	12,5	10,2
• SUBVENTIONS AUX MUTUELLES ET ASSOCIATIONS	9,8	9,8
• PRÊTS À LA MOBILITÉ	2,3	1,6
• ACTIONS SOCIALES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES	5,2	5,0
• AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	0,5	0,6
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	42,9	-
DONT :		
• PRÊTS SOCIAUX	5,4	3,4
<i>SUBVENTIONS</i>	-	-
<i>REMBOURSEMENTS</i>	5,4	3,4
• PRÊTS PERSONNELS	6,0	4,8
• SECOURS	8,7	9,1
• CRÈCHES ET HALTES-GARDERIES	11,5	10,5
• ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS	4,0	3,8
• MAISONS D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL PROPRES À LA DÉFENSE	4,2	4,2
VACANCES	30,1	-
DONT :		
• SUBVENTIONS SOCIALES POUR LES VACANCES	16,4	16,4
• TRAVAUX D'ENTRETIEN ET D'INFRASTRUCTURE	9,5	10,0
• VACANCES DES ENFANTS	4,2	3,4
SOUTIEN DES ACTIONS	75,7	
TOTAL	212,5	

Source : DRH-MD/SA2P/AS

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS

ANNÉE	2004	2005	2006
MONTANT	42,5 M€	41,5 M€	42,4 M€

Source : DRH-MD/SA2P/AS

1.5 - Le soutien à la vie professionnelle

1.5.1 - Les prestations

- **L'aide à la restauration près du lieu de travail**
Destinée à réduire le prix des repas servis dans les cantines ou les mess, elle est attribuée à tout ressortissant en activité, titulaire d'un indice de rémunération brut inférieur ou égal à 548 et se restaurant sur son lieu de travail. En 2006, elle s'élevait à 1,04 € par repas.

- **L'aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation**

Cette prestation est destinée à aider le conjoint d'un ressortissant muté qui se déplace, avec ou sans celui-ci, afin de s'informer des nouvelles conditions de vie. L'aide varie de 58 à 230 € selon la durée et les conditions de déplacement. Dépense 2006 : 0,6 M€.

- **Les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC)**

Ces actions sont utilisées localement, en fonction des priorités définies par les comités sociaux. Elles regroupent diverses activités : arbre de Noël, visites culturelles, clubs pour épouses et enfants, conseils juridiques, informations retraite, réunions de cohésion, séances récréatives et conférences.

Dépense 2006 : 5 M€

- **L'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV)**

L'AACV a pour but d'améliorer les conditions

de vie en enceinte militaire des jeunes militaires sous contrat et volontaires et des jeunes fonctionnaires en finançant des projets nouveaux (création de cybercafés, de zones d'activité ludique...).

Dépenses 2006 : 742 330 €.

- **Les subventions aux mutuelles et aux associations**

Le ministère de la défense soutient également les mutuelles spécifiques à la Défense, en particulier :

- les mutuelles militaires (Mutuelle nationale militaire, Caisse nationale du gendarme, Mutuelle de l'armée de l'air)
- les mutuelles civiles (Mutuelle civile de la défense, Mutuelle nationale aviation/marine).

Compte tenu du rôle important joué par ces organismes dans leur action sociale de solidarité et d'entraide, le ministère de la défense leur a accordé une subvention de 8,5 M€ en 2006.

Par ailleurs, les associations à caractère social, dont les actions complètent celles du ministère, ont bénéficié en 2006 de 1,34 M€ de subventions.

1.5.2 - Les prêts

- **Les prêts liés à la mobilité**

Le prêt mobilité est un prêt sans intérêt destiné à accompagner le changement de situation personnelle et familiale lié à une sujétion professionnelle d'un ressortissant militaire ou civil, en particulier la mutation. Son montant maximal est de 1 800 € en province (remboursable en de 18 mensualités maximum) et de 2 400 € en région parisienne (remboursable en 24 mensualités maximum).

Le prêt caution, exclusif du précédent, est destiné à aider le ressortissant muté qui doit déposer une caution d'un montant supérieur à 2 400 € pour accéder à un logement locatif.

- **Les prêts sans intérêt d'aide à l'accession à la propriété et les prêts travaux**

Attribués sans condition de ressources et sans intérêt, ces prêts sont destinés soit à l'acquisition d'un logement, soit au financement de travaux. Ces prêts sont attribués une seule fois aux ressortissants au cours de leur carrière. L'effort a été poursuivi en 2006 avec 3 203 prêts.

Montant maximal : 11 000 € remboursables en 8 ans maximum.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS EN 2006 ET MONTANT MOYEN D'UN PRÊT

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT
	2004	2005	2006	EN €
PRÊTS DE MOBILITÉ	1 152	939	820	1 893
- DONT PRÊTS MOBILITÉ-MUTATION	1 128	923	811	1 882
- DONT PRÊTS CAUTION	24	16	9	2 920
PRÊTS SANS INTÉRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ + PRÊTS TRAVAUX	2 933	3 066	3 203	10 188

Source : DRH-MD/SA2P/AS

1.6 - Le soutien à la vie personnelle et familiale

1.6.1 - Les secours et les aides

- **Les secours**

Il s'agit des secours urgents, des secours aux ressortissants, des secours exceptionnels et des secours médico-sociaux.

Le secours peut être accordé après étude de la situation aux ressortissants dans une situation accidentelle critique, source de difficultés personnelles, familiales et professionnelles.

Son montant maximal de 1 300 € peut être dépassé dans des cas exceptionnels.

- **L'aide familiale et ménagère à domicile**

L'objectif est de permettre le maintien à domicile des personnes âgées, malades ou handicapées. L'action sociale verse une participation à l'organisme d'aide, qui vient en déduction de la somme que la famille aura à régler.

- **L'allocation de garde des jeunes enfants**

Cette prestation interministérielle est versée en fonction des ressources et bénéficie aux

parents d'enfants de moins de 3 ans qui travaillent tous les deux (dont au moins un au ministère de la défense).

Son montant maximal est, sous condition de ressources, de 2,68 € par jour et par enfant. Une nouvelle prestation interministérielle, le "chèque emploi-service universel (CESU) – garde d'enfants" est appelée à remplacer cette prestation à compter du 1^{er} janvier 2007.

- **L'allocation de garde d'enfants pendant les horaires atypiques**

Cette prestation sans conditions de ressources est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques.

Son montant forfaitaire est de 3 € par heure de garde, dans la limite de 1 000 € par an et par enfant.

BILAN SOCIAL 2006

LA POLITIQUE SOCIALE

- **Les établissements pour la garde des jeunes enfants**

Ces établissements (crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants) bénéficient aux ressortissants en activité ayant des enfants de moins de 6 ans. 7,5 M€ ont été mis en place, en 2006, auprès de l'IGeSA pour contribuer à leur fonctionnement.

En 2006, deux établissements ont été ouverts : une structure multi-accueil à Nanterre et une halte-garderie à Trèves en Allemagne.

- **La prestation éducation**

Expérimentée en 2003 et 2004, elle a connu un franc succès et a été pérennisée depuis 2005. Elle permet d'attribuer une aide ou une prise en charge des intérêts des prêts étudiants accordés pour des études supérieures, ou des études professionnelles (CAP, BEP, baccalauréat professionnel). Pour 2006, 2,42 M€ ont

été consacrés à cette prestation, avec 7 340 dossiers acceptés.

- **Les allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes**

Une première allocation est destinée à permettre aux enfants atteints d'un handicap ou d'une affection chronique de poursuivre des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans. Son montant mensuel est de 110,14 €.

Une seconde allocation est attribuée aux familles de ressortissants ayant un enfant de moins de 20 ans gravement handicapé (taux d'incapacité égal ou supérieur à 50 %) et bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale (AES).

Son montant mensuel est de 139,21 € par mois et elle n'est soumise à aucune condition de ressources.

1.6.2 - Les prêts

- **Les prêts personnels**

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts sans intérêt sont attribués au personnel militaire et civil en activité sans justification de leur utilisation.

Leur montant maximal est de 960 €, et la durée de remboursement est choisie par l'emprunteur avec un maximum de 12 mois.

- **Les prêts sociaux**

Ils sont attribués au personnel civil et militaire qui doit faire face à des situations urgentes et exceptionnelles. Leur montant maximal est le triple de la rémunération mensuelle, remboursable en 36 mensualités maximum.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT	MONTANT DES CRÉDITS
	2004	2005	2006	EN €	EN M€
PRÊTS PERSONNELS	6 953	5 644	5 162	929	4,8
PRÊTS SOCIAUX	1 083	548	919	3 682	3,4

Source : DRH-MD/SA2P/AS

1.7 - Les aides aux vacances et aux loisirs

Les participations financières aux vacances, soit 20,6 M€ en 2006, correspondent à une subvention globale versée à l'IGeSA pour son fonctionnement et à l'octroi de réductions tarifaires.

Ces aides sont destinées à prendre en charge une partie des frais de séjour dans divers types de formules: établissements familiaux en pension complète, colonies de vacances, centres de

loisirs sans hébergement et séjours linguistiques. Les bénéficiaires sont soumis à des conditions de ressources, calculées selon le quotient familial. Peut également être prise en charge une partie des frais de séjour mis en œuvre par le système éducatif (classes de neige, de mer, de nature). Par ailleurs, a été mise en place une aide spécifique aux séjours linguistiques, non cumulable avec l'aide interministérielle.

1.7.1 - Les vacances des adultes

ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS FAMILIAUX DE VACANCES GÉRÉS PAR L'IGeSA (TOUTES SAISONS)

TYPES D'ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	5	2 388	31 017
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	15	24 957	222 375
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	19	42 775	379 417
TOTAL 2006	39	70 120	632 809
RAPPEL 2005	41	70 187	637 177
RAPPEL 2004	42	71 492	665 939

Source : DRH-MD/SA2P/AS

À ce bilan, il convient d'ajouter les personnes accueillies dans des organismes extérieurs où des places ont été réservées par convention.

ANNÉE	2004	2005	2006
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	2 551	3 145	4 842
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	26 683	33 023	40 942

Source : DRH-MD/SA2P/AS

1.7.2 - Les vacances des enfants

ACTIVITÉ DES CENTRES DE VACANCES DE JEUNES (TOUTES SAISONS)

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	22	5 886	83 574
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	22	3 024	45 396
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	19	1 491	21 125
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	7	216*	10 480
CENTRES DE PROXIMITÉ	10	1 087	7 609
TOTAL 2006	80	11 704	168 184
<i>RAPPEL 2005</i>	<i>76</i>	<i>11 266</i>	<i>163 049</i>
<i>RAPPEL 2004</i>	<i>68</i>	<i>11 890</i>	<i>178 826</i>

Source : DRH-MD/SA2P/AS

* Nombre moyen d'enfants accueillis par jour d'ouverture.

Par ailleurs, un certain nombre de places ont été réservées dans des organismes extérieurs à la Défense. Elles représentent 148 305 journées en centres de vacances extérieurs et 202 070 journées en centres de loisirs sans hébergement (CLSH) extérieurs, conventionnés ou non.

2 - L'AIDE AU LOGEMENT

2.1 - La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère tend à permettre au personnel, et notamment aux militaires, soumis à une forte mobilité géographique, de se loger, d'une part en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et d'autre part en leur proposant des solutions plus attractives, principalement dans les zones où le logement est rare. Elle a donc un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des personnels à revenus modestes.

Elle a été conçue comme une aide, accordée en priorité, mais non exclusivement, au personnel chargé de famille et ne peut être considérée comme un droit, hormis les cas où elle est la contrepartie d'une obligation de se loger (logements concédés par nécessité absolue de service ou utilité de service).

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction quantitative des demandes de logements, est variable en fonction des régions et en fonction de la situation du parc locatif local et entre 60 et 68 %, taux atteint en Ile-de-France.

Fin 2006, 59 452 logements familiaux ont été mis à disposition du personnel civil et militaire (hors logements concédés par nécessité

absolue de service au profit des personnels de la gendarmerie nationale).

RÉPARTITION DES LOGEMENTS

	DOMANIAUX	RÉSERVÉS PAR CONVENTION AVEC LA SNI	RÉSERVÉS PAR CONVENTION AVEC D'AUTRES SOCIÉTÉS	PRIS À BAIL	AUTRES *	TOTAL
MÉTROPOLE	10 718	24 531	19 098	262	486	55 095
OUTRE-MER	1 855	—	—	2 502	—	4 357
TOTAL	12 573	24 531	19 098	2 764	486	59 452

Source : DRH-MD/SA2P/AS

* Prêt de logements par certaines collectivités locales, organismes HLM...

En métropole, le parc est réparti sur l'ensemble des zones de compétence des sept bureaux régionaux interarmées du logement militaire de Lyon (14 %), Rennes (15 %), Metz (19 %), Brest (8 %), Mérignac (12 %), Toulon (8 %) et Paris (24 %).

Le parc de logements métropolitain est composé majoritairement de logements de typologie T3 à T5 (83 % du parc). Les habitations de type T1, T2 et T6 représentent 15 %, tandis que les très grandes typologies représentent 2 %.

- L'adaptation du parc aux besoins s'effectue par le déclassement et l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles, ainsi que par l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction. Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est rare (par exemple les zones rurales dans lesquelles se situent les grands camps), inadapté aux besoins des ressortissants de la Défense (comme les régions touristiques) ou cher (comme la région parisienne et la région toulonnaise). Un effort particulier est également consenti en faveur du logement outre-mer.

- Le nombre de logements neufs livrés en 2006 s'élève à 595 dont 100 en région parisienne.

BILAN SOCIAL 2006

LA POLITIQUE SOCIALE

2.2 - Les aides à la personne

Afin de compenser les inconvénients liés à la mobilité (notamment le coût du loyer), outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement par exemple), les militaires locataires peuvent percevoir des aides financières : la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM) et ses compléments.

Pour bénéficier de la MICM, qui représente une aide temporaire, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation doivent remplir un certain nombre de conditions :

- être marié ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires ;
- ne pas avoir refusé un logement qui correspond à sa situation de famille, proposé par le ministère de la défense ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par un arrêté.

2.3 - Les moyens financiers

AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE	MONTANT EN M€
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	84,6
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	55,2
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	139,8

Sources : Directions centrales des armées, DGGN

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, répartis en titre 3 (entretien des logements domaniaux et paiement des garanties d'occupation) et titre 5 (constructions et réhabilitations), ont été les suivants en 2006 :

AIDES AU LOGEMENT : ACTIONS COLLECTIVES	MONTANT EN M€
TITRE 3	14,3
ENTRETIEN DES LOGEMENTS DOMANIAUX	10,9
GARANTIES D'OCCUPATION	3,4
TITRE 5	113,0
CONSTRUCTIONS NEUVES ET RÉHABILITATIONS DES LOGEMENTS EN MÉTROPOLE	41,6
RÉHABILITATIONS ET ÉQUIPEMENT-AMÉLIORATION DES LOGEMENTS DOMANIAUX	14,2
RENOUVELLEMENT DE CONVENTIONS DE RÉSERVATION	28,5
CONSTRUCTIONS ET RÉHABILITATIONS OUTRE-MER	28,7
TOUTES LES ACTIONS COLLECTIVES	127,3
TOTAL DES AIDES AU LOGEMENT (AIDES À LA PERSONNE + ACTIONS COLLECTIVES)	267,1

Source : DMPA/SDP

La dotation 2006, abondée en cours de gestion, a permis, outre l'accroissement du parc réservé, d'assurer le renouvellement de conventions de réservations échues entre fin 2003 et fin 2006 pour plus de 3 300 logements.

La programmation métropole et outre-mer, d'ores et déjà arrêtée pour la période

2007-2010 (hors programmes encore à l'étude et opportunités qui pourraient se présenter), prévoit au total la livraison de 3 108 logements neufs ou réhabilités pour une participation financière totale de 232,6 M€.





La réserve

La réserve militaire mise en place par la loi du 22 octobre 1999 a vu son régime précisé et complété par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense. Elle permet de disposer d'une réserve d'emploi fondée sur le volontariat et pleinement intégrée aux forces d'active.

Au 31 décembre 2006, la réserve opérationnelle comptait 97 723 réservistes : 53 279 volontaires sous ESR et 44 444 disponibles affectés (anciens militaires d'active soumis à la disponibilité pendant cinq ans à l'issue de leur engagement).

L'objectif de recrutement, qui était de 55 910 réservistes sous ESR, est ainsi atteint à plus de 95 %. En 2006, 12 554 engagements ont été signés et 7 883 ont été résiliés, soit à l'initiative des réservistes, soit à celle des armées. La réserve opérationnelle compte 4 671 ESR de plus que l'année précédente.

Les réservistes sous ESR se répartissent équitablement entre anciens militaires de carrière et sous contrat (34 %), anciens appelés du contingent (34 %) et personnes issues de la société civile (32 %). La réserve opérationnelle est par ailleurs féminisée à 20,2 %.

Ils sont principalement affectés dans les états-majors (85 %), les unités et les services. La moyenne est de 21,7 jours d'activité par réserviste, en légère augmentation par rapport à 2005 (20,2 jours).

En plus des réservistes sous ESR, les réservistes opérationnels "disponibles" (51 222) peuvent recevoir une affectation de défense qui indique leurs lieu et spécialité d'emploi en cas de rappel ; ils sont alors définis comme "disponibles affectés" (44 444). La forte augmentation du nombre de "disponibles affectés" (17 492 en 2005) est liée à l'entrée en vigueur de la loi du 18 avril 2006 qui inclut désormais l'ensemble des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité dans la réserve opérationnelle.

Les disponibles affectés sont essentiellement des sous-officiers (50 %) et des militaires du rang (43 %).

1 - LA RÉSERVE

« La réserve constitue aujourd'hui le complément indispensable de toute armée professionnelle et depuis la mise en place, par la loi du 22 octobre 1999, d'une réserve d'emploi sélectionnée, reposant sur le volontariat, cette dernière a démontré sa nécessité, tant sur

le territoire national que sur les théâtres extérieurs ». (Extrait de l'audition du ministre de la défense par la commission des affaires étrangères du Sénat sur le projet de loi portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, le 18 janvier 2006).

1.1 - Fondements juridiques

La réserve militaire a été instaurée par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999, modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006. Elle trouve son origine dans la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, qui consacrait la suspension du service national et mettait fin, à compter du 31 décembre 2002, à toute obligation relative à la réserve.

La loi du 22 octobre 1999 a profondément

modifié le concept d'emploi de la réserve. D'une réserve de masse, corollaire de la conscription et destinée à la défense du territoire national, la France est passée à une réserve d'emploi qui a pour objet de renforcer en permanence les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au maintien du lien entre la Nation et les forces armées.

1.2 - Composition et organisation

Composée d'hommes et de femmes qui ont choisi de servir la Nation en apportant leur temps et leur disponibilité au profit de la défense de leur pays, la réserve militaire représente à la fois un apport indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la défense et la Nation.

Elle est constituée de deux grands sous-ensembles complémentaires, la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

La réserve opérationnelle comprend des volontaires, hommes et femmes, ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) et

d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité durant cinq ans à l'issue de leur service actif.

La réserve citoyenne a vocation à accueillir tous ceux et celles qui souhaitent agir au profit de la défense mais qui ne peuvent ou ne veulent pas souscrire un engagement plus contraignant en réserve opérationnelle.

Elle est composée de volontaires agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions relevant de la défense nationale. Ils sont collaborateurs bénévoles du service public.

1.3 - Missions

La réserve opérationnelle renforce les unités d'active très sollicitées par la multiplication des crises ou événements exceptionnels, tant à l'intérieur du territoire national que sur les théâtres extérieurs.

La réserve citoyenne contribue à promouvoir l'esprit de défense et à renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées, en favorisant la connaissance de l'outil de défense, et la reconnaissance qui fonde sa légitimité.

« La réserve, par son enracinement dans la

société civile et par son intime connaissance du monde de la défense, constitue la passerelle irremplaçable entre les armées et la société civile, au moment même où la disparition progressive de la conscription contribue à affaiblir ce lien. » (Extrait du discours du ministre de la défense, lors de l'ouverture officielle du congrès de la Confédération interalliée des officiers de réserve, des officiers médicaux de réserve et du comité des forces de réserves nationales le 23 juillet 2002 à Strasbourg).

2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

2.1 - Conditions d'accès

La réserve opérationnelle est accessible à tout candidat, homme ou femme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes : être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la Légion étrangère, âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte. Il doit en outre avoir rempli ses obligations au regard du service national (avoir été recensé et participé à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD)

pour les jeunes nés après le 31 décembre 1978) et ne pas avoir été condamné soit à la perte des droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, soit à une peine criminelle, soit à la destitution ou à la perte de grade.

La limite d'âge est actuellement fixée à 50 ans pour les militaires du rang (MdR). Elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de cinq ans (période de disponibilité obligatoire) pour les officiers et les sous-officiers.

2.2 - Règles de contrat d'engagement du réserviste

Le choix de l'armée, de la spécialité et de la durée de l'engagement dépend du volontaire en accord avec l'autorité militaire compétente sur le lieu du futur emploi. La décision d'affectation est concrétisée par un contrat individuel d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise d'une part l'unité et la durée d'affectation et, d'autre part, la durée annuelle

des activités requises. L'engagement est souscrit pour une durée d'un à cinq ans renouvelable. Les réservistes sont affectés individuellement dans les états-majors, les unités ou les services, conformément à un plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

2.3 - Activité

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 30 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 60 jours pour répondre aux besoins des armées, jusqu'à 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et jusqu'à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

À titre indicatif, la moyenne annuelle d'activité des réservistes a progressé de 19 jours en 2004 à 20 jours en 2005.

2.4 - Compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la réserve ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste.

Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail est suspendu pendant la période en cause. Toutefois cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (maladie, invalidité, maternité, décès). Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

Le réserviste victime de dommages subis dans le service ou à l'occasion du service et, en cas de décès, ses ayants droit, obtiennent de l'État, lorsque la responsabilité de ce dernier est engagée, la réparation intégrale du dommage subi, suivant les règles du droit commun de la responsabilité sans faute.

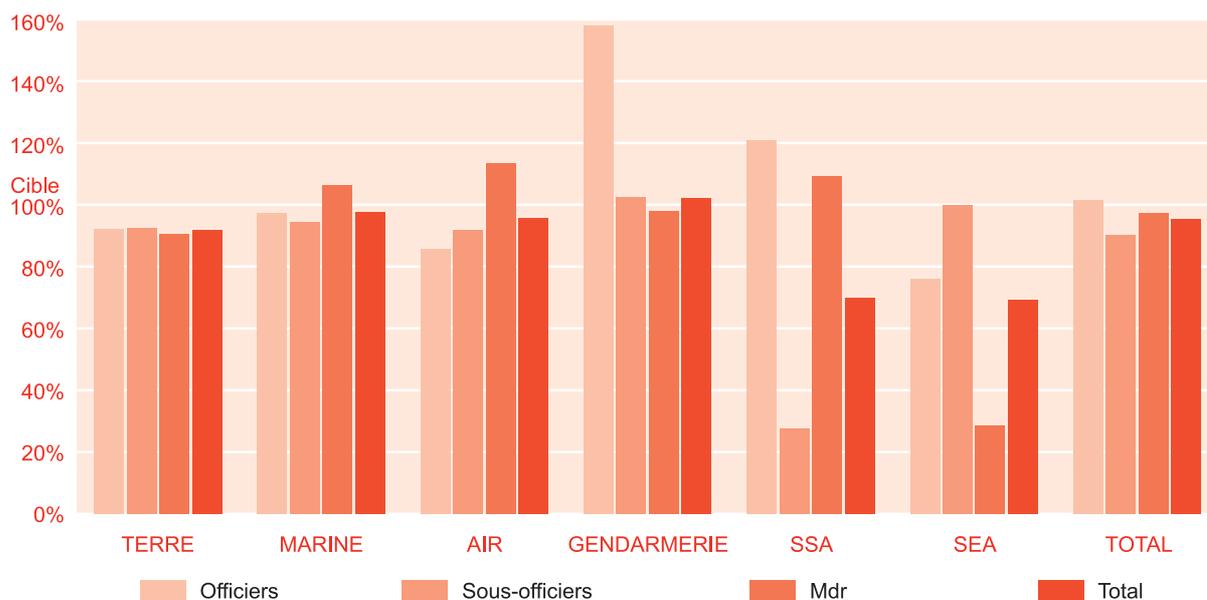
En contrepartie, le réserviste qui, dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, accomplit une mission pendant son temps de travail, doit, lorsque l'activité est inférieure ou égale à cinq jours par an, prévenir son employeur de son absence avec un préavis d'un mois. Ce délai peut être réduit à 15 jours dans le cas où le réserviste a souscrit une clause de réactivité.

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent cinq jours par année civile, l'employeur a la possibilité d'opposer un refus sous réserve de motiver et de notifier sa décision à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire.

Le Conseil supérieur de la réserve militaire a mis en place une politique de partenariat entreprises-Défense, afin de mieux faire connaître au monde de l'entreprise les enjeux de la réserve militaire et d'obtenir, en compensation d'avantages divers, en particulier fiscaux, une réserve plus disponible et plus réactive. Ainsi, près d'une quarantaine de conventions avaient été signées fin 2005.

2.5 - Effectifs de la réserve opérationnelle⁽¹⁾

2.5.1 - Effectifs réalisés en 2006 par rapport à la cible par armée et par catégorie (en %)



Source : CSRM

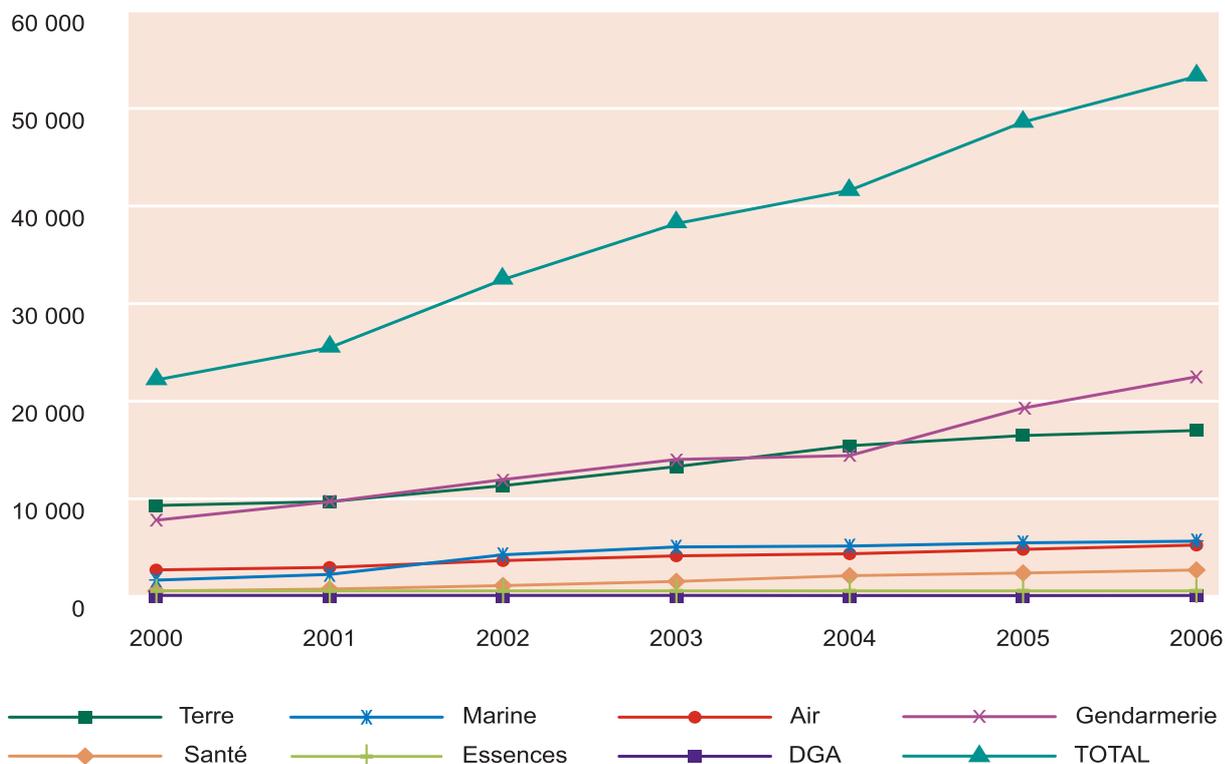
2.5.2 - Activité des volontaires sous ESR au 31 décembre 2006

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	JOURNÉES EFFECTUÉES	DONT FORMATION INDIVIDUELLE (HORS PRÉPARATIONS MILITAIRES)	PRÉPARATIONS MILITAIRES ET FORMATIONS ASSIMILÉES	EFFECTIF RETENU POUR LE CALCUL DU TAUX D'ACTIVITÉ	ACTIVITÉ (NBR MOYEN DE JOURS)
TERRE	360 794	31 128	5 277	17 002	21,2
MARINE	83 032	8 518	6 940	5 660	14,8
AIR	134 889	11 588	1 796	5 260	25,6
GENDARMERIE	516 186	46 339	10 672	22 503	22,9
SSA	59 303	2 380	2 693	2 707	22,0
SEA	2 937	0	0	97	30,3
DGA	1 254	0	0	50	25,1
TOTAL	1 158 395	99 953	27 378	53 279	21,7

Source : CSRM

(1) Les effectifs de la réserve opérationnelle apparaissent dans le chapitre 1.

2.5.3 - Évolution des effectifs de volontaires sous ESR de 2000 à 2006



Source : CSRM

2.5.4 - Origine des volontaires sous ESR au 31 décembre 2006

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	ANCIENS MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT	ANCIENS APPELÉS DU CONTINGENT	VOLONTAIRES DANS LES ARMÉES (VSN)	VOLONTAIRES DANS LA RÉSERVE ISSUS DU CIVIL	TOTAL
TERRE	6 172	6 444	47	4 339	17 002
MARINE	2 787	1 229	249	1 395	5 660
AIR	2 880	911	35	1 434	5 260
GENDARMERIE	5 755	8 753	1 620	6 375	22 503
SSA	415	995	218	1 079	2 707
SEA	66	31	0	0	97
DGA	30	0	4	16	50
TOTAL	18 105	18 363	2 173	14 638	53 279

Source : CSRM

3 - LA RÉSERVE CITOYENNE

La réserve citoyenne a pour objet d'entretenir l'esprit de défense, de renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées et de fournir, si besoin est, les renforts nécessaires à la réserve opérationnelle.

RÉPARTITION DES VOLONTAIRES DE LA RÉSERVE CITOYENNE

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	371	25	0	396
MARINE	3 605	4 267	2 847	10 719
AIR	334	198	75	607
GENDARMERIE	133	222	170	525
SSA	706	228	10	944
SEA	1	0	0	1
DGA	6	0	0	6
TOTAL	5 156	4 940	3 102	13 198

Source : CSRM

4 - LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA RÉSERVE MILITAIRE

Institué par la loi du 22 octobre 1999, modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006, et placé sous la présidence du ministre de la défense, le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) est chargé d'émettre des avis et des recommandations dans le domaine de la politique des réserves. Il a pour missions :

- de participer à la réflexion sur le rôle des réserves dans le cadre de la réforme de la Défense et de la professionnalisation des armées, ainsi qu'à la promotion de l'esprit de défense et au développement du lien entre la Nation et ses forces armées ;

- de favoriser le développement du partenariat durable entre les forces armées, les réservistes et leurs employeurs ;
- d'examiner les questions relatives à la mise en œuvre de la loi ;
- d'établir un rapport annuel d'évaluation de l'état de la réserve militaire, transmis au Parlement.

Sa composition et son organisation sont fixées par le décret n° 2000-890 du 13 septembre 2000 portant création du Conseil supérieur de la réserve militaire.



LES MILITAIRES EN OPÉRATIONS EXTÉRIEURES EN 2006

La présence des militaires en opérations extérieures

LES OPÉRATIONS extérieures menées par les forces françaises traduisent l'ambition de la France de jouer un rôle de premier plan sur la scène mondiale et d'œuvrer en faveur d'un environnement international stable. La vocation première des engagements extérieurs de nos armées est d'assurer la protection de nos concitoyens et la défense de nos intérêts. En contribuant à la résolution de crises régionales persistantes en Europe, en Afrique, au Moyen-Orient ou encore en Asie, nos forces armées préviennent la constitution de zones d'instabilité et de non droit, susceptibles de mettre en cause la stabilité régionale, de porter atteinte à nos intérêts nationaux et d'engendrer de graves crises humanitaires. Enfin, notre participation aux opérations menées par les structures européennes et atlantiques de sécurité souligne également notre volonté de jouer un rôle moteur dans le développement de l'Europe de la défense et contribue à la vitalité d'un lien transatlantique équilibré.

En 2006, le rythme d'engagement des armées en opérations extérieures a été particulièrement élevé. Le volume d'effectifs engagés a atteint plus de 14 500 femmes et hommes, auxquels il convient d'ajouter les forces de présence et de souveraineté hors de la métropole et celles qui sont déployées sur le territoire national (de l'ordre de 1 300), soit au total plus de 35 000 militaires. Ces opérations extérieures, menées dans un cadre national ou multinational, recouvrent notamment des missions de rétablissement ou de maintien de la paix, de lutte contre le terrorisme, de

protection des ressortissants français ou encore d'assistance aux populations touchées par des catastrophes humanitaires.

Parmi les 31 opérations dans lesquelles les forces françaises ont été engagées en 2006, les principales sont : l'opération Licorne en Côte d'Ivoire, la Force Internationale d'Assistance et de Sécurité (FIAS) et l'opération Enduring Freedom (OEF) en Afghanistan, la FINUL au Liban, la KFOR au Kosovo, l'EUFOR-RD Congo en République démocratique du Congo, l'opération Epervier au Tchad.

En Côte d'Ivoire, la force Licorne poursuit les efforts menés sans relâche depuis plus de quatre ans afin de garantir la possibilité d'une solution politique à la crise qui divise le pays. Forte de 3 500 militaires, elle est organisée en groupements tactiques interarmes et en groupement logistique. Elle bénéficie du soutien d'un détachement de l'armée de l'air basé au Togo. En soutien de l'ONUCI, Licorne contribue à la sécurité générale des zones dans lesquelles ses forces sont déployées et est en mesure d'assurer la protection de nos ressortissants.

En République démocratique du Congo, 1 000 militaires français ont participé, de juillet à novembre, à la deuxième opération autonome de l'Union européenne en Afrique, EUFOR-RD Congo. Cette opération, regroupant 2 500 militaires originaires de près de 20 pays différents, a contribué avec beaucoup d'efficacité à la sécurité du processus électoral, permettant la tenue d'élections démocratiques dans un pays ravagé par dix ans de conflits.

Au Tchad, le dispositif français Epervier a été mis en place en février 1986 afin de contribuer au rétablissement de la paix et au maintien de l'intégrité territoriale du pays. 1 000 militaires stationnés à N'djamena et à Abéché garantissent la sécurité des ressortissants français et assurent un ensemble de missions conformes à l'accord de coopération bilatérale de 1976 (soutien logistique, aide à la formation, appui en renseignement).

En Asie centrale, plus de 2 000 militaires français participent aux opérations. Sur le sol afghan et dans le cadre de l'opération menée par l'OTAN (FIAS), un officier général français assure aujourd'hui le commandement du secteur de Kaboul, au sein duquel 1 200 de nos militaires œuvrent dans des conditions difficiles. Les principales missions de la FIAS consistent à aider le gouvernement afghan à étendre son autorité à l'ensemble du pays, à assurer la stabilité et la sécurité et à soutenir l'armée nationale afghane. Le soutien aérien au profit de la FIAS et de l'Opération Enduring Freedom (OEF) est assuré soit par les avions de l'armée de l'air déployés au Tadjikistan et au Kirghizistan, soit depuis l'océan Indien par le groupe aéronaval lorsqu'il est déployé dans cette zone (mission Agapanthe). Au sein d'OEF, un détachement des forces spéciales a participé de juillet 2003 à janvier 2007 à des missions de lutte contre le terrorisme et une quarantaine d'instructeurs œuvrent depuis 2003 à la formation des officiers afghans (mission Epidote). Enfin, au sein de la composante maritime d'OEF, des

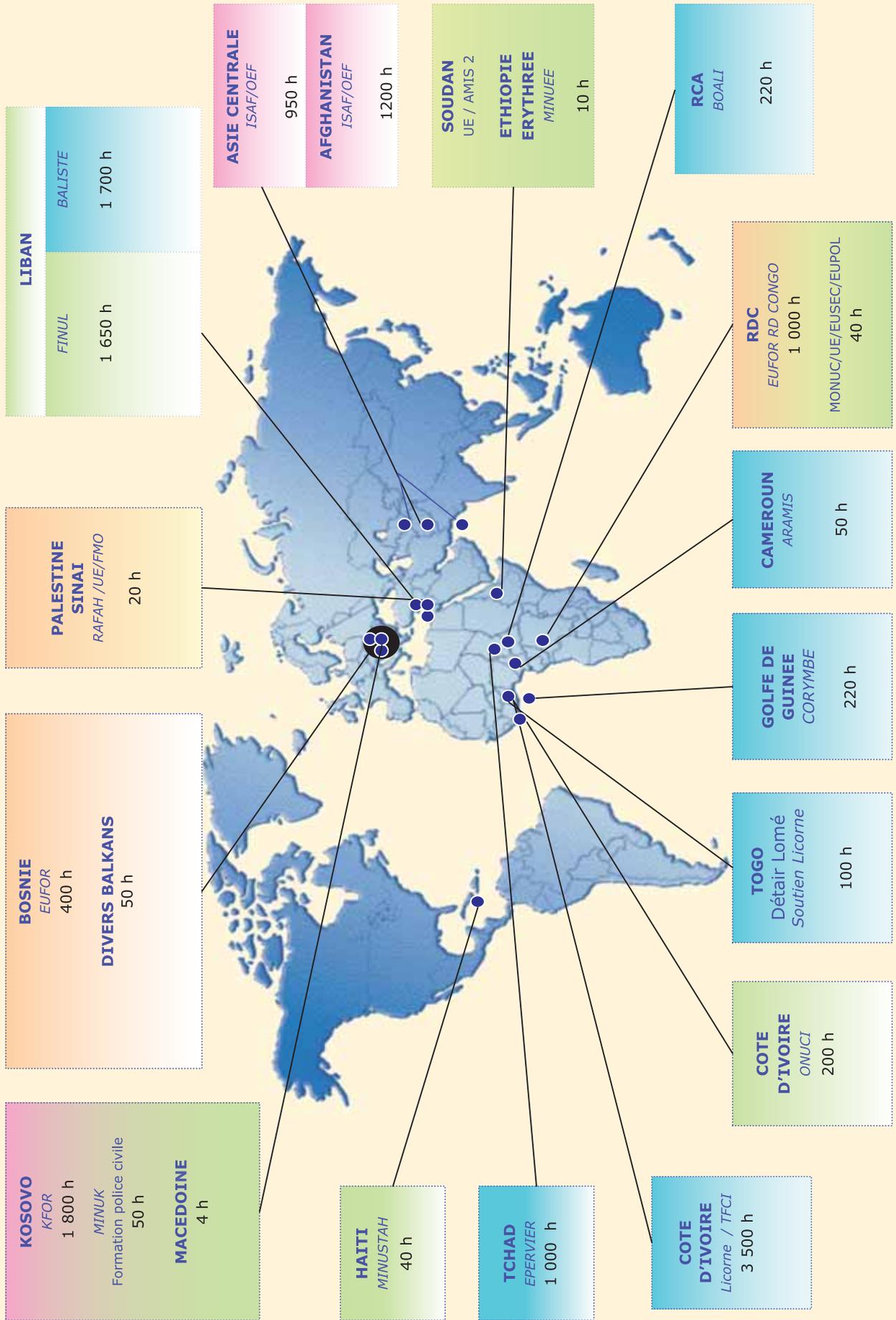
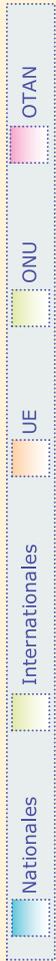
moyens de la marine nationale sont déployés de façon permanente au nord de l'océan Indien afin de surveiller les espaces maritimes et de prévenir les activités illicites et celles liées au terrorisme.

Au Kosovo, la France assure le commandement de la task force multinationale Nord (MNTF-Nord) de la KFOR, qui a la responsabilité de la zone septentrionale du Kosovo et compte près de 1 800 militaires français. Les missions principales consistent à assurer un environnement sûr et sécurisé et à soutenir l'action de la mission de l'ONU.

Au Liban, la France s'est fortement engagée dès le 17 juillet 2006 en déclenchant l'opération Baliste. Regroupant jusqu'à quatre bâtiments majeurs de la marine nationale, un détachement aérien et un groupement tactique embarqué de l'armée de terre, soit près de 1 700 militaires, elle a notamment permis l'évacuation de 8 000 de nos compatriotes par moyens militaires et l'acheminement de plus de 1 100 tonnes de fret humanitaire. Un détachement du génie a contribué au rétablissement de la liberté de circulation en installant des ponts Bailey en remplacement des ouvrages d'art endommagés. À la suite de la décision du Président de la République du 24 août 2006 de renforcer la Force Intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), 1 650 militaires français sont aujourd'hui déployés au Sud-Liban. Sur ce théâtre complexe, ils participent au contrôle de la cessation des hostilités et soutiennent des forces armées libanaises.

CARTE DES DÉPLOIEMENTS EN 2006

Principales opérations extérieures en 2006



Le soutien des militaires engagés dans les opérations extérieures

Les militaires participant à des OPEX bénéficient de dispositions particulières en matière de couverture des risques. Le statut général des militaires permet de leur garantir, ainsi qu'à leurs ayants cause, le bénéfice d'une couverture majorée (présomption d'imputabilité au service, droit à pension d'invalidité dès 10 % pour maladie, délégations de solde pour les veuves...).

Le soutien des personnels militaires engagés dans les opérations extérieures, et de leur famille restée en « base arrière » s'inscrit dans le cadre global de la politique de la condition militaire. Ce dernier point contribue à la disponibilité d'esprit des militaires projetés dont les familles bénéficient, le cas échéant, de l'assistance nécessaire. Il constitue notamment l'un des axes de la directive ministérielle du 29 août 2006 relative aux orientations de l'action sociale du ministère de la défense qui prévoit de renforcer l'efficacité du soutien social au profit des blessés et dans le cadre des départs en opérations. Le dispositif a pour objectif d'atténuer les exigences de la vie professionnelle des militaires, de répondre aux obligations atypiques de disponibilité et de mobilité et de mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée sur les familles. Il s'est traduit en 2006 par les mesures suivantes :

- 127 500 euros ont été consacrés aux actions sociales communautaires et culturelles, afin d'améliorer les conditions et le cadre de vie des militaires en OPEX ;
- le dispositif social dans les hôpitaux militaires parisiens a été restructuré pour un meilleur accueil des blessés et des familles ;
- le bulletin d'information sociale (BuS) d'avril 2006 a été consacré au soutien

des blessés et notamment aux aides proposées aux familles de blessés ou décédés en service ;

- une procédure comprenant l'ensemble des actions à réaliser dans le cadre des départs en opérations et mission de courte durée a été mise en place et une plaquette diffusée.

Le décret 97-901 du 1^{er} octobre 1997 définit la rémunération des militaires projetés en opérations extérieures pour une durée égale ou supérieure à 15 jours. Elle comprend la solde de base, le supplément familial de solde, les primes et indemnités, auxquelles s'ajoute une indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) prenant en compte, le cas échéant, un supplément pour enfants à charge, ainsi que les prestations familiales perçues sur le lieu d'affectation. L'ISSE, exclusive de l'indemnité pour services en campagne, est calculée par application à la solde de base d'un coefficient multiplicateur fixé à 1,5. Le supplément à l'ISSE est fixé en points d'indice, en fonction du nombre et de l'âge des enfants reconnus à charge. Le champ de l'exonération fiscale recouvre l'ISSE et son supplément.

Enfin, une action d'information collective à l'attention des partants et des familles, impliquant des acteurs sociaux, est désormais réalisée au sein des districts sociaux dans le cadre des OPEX. À cette occasion, les assistantes de service social délivrent des conseils administratifs, budgétaires et familiaux (suivis d'informations particulières sur l'impact de l'absence d'un parent sur les enfants, la gestion de l'absence) et ont mis en place des groupes de parole pour les conjoints.

Glossaire

ACCIDENT DE TRAJET (concerne l'ensemble du personnel)

Accident survenant à un agent sur le trajet aller ou retour entre la résidence principale ou secondaire ou un autre lieu où l'agent se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ou dans le but de se restaurer, et son lieu de travail.

ACCIDENT DU TRAVAIL (pour le personnel civil) OU DE SERVICE (pour le personnel militaire)

Accident survenu sur le lieu de travail et pendant le travail, à l'occasion de l'exercice des fonctions.

ADAPTATION À L'EMPLOI

L'adaptation initiale à l'emploi concerne les agents nouvellement recrutés à la Défense et les agents changeant de corps, de profession ou de catégorie par voie de concours, d'avancement au choix ou d'essai professionnel.

L'adaptation à un nouvel emploi concerne les agents nouvellement affectés à un poste (suite à une mutation par exemple) et qui doivent suivre une formation adaptée à ce poste.

ANCIENNETÉ

Nombre d'années de service effectif au ministère de la défense. Les interruptions de service ne sont pas prises en compte.

ARTICLE 62 DU SGM (ex loi 70-2)

Disposition dérogatoire au principe de recrutement dans la fonction publique par la voie des concours, qui permet aux officiers, majors et adjudants-chefs ayant accompli 10 ans de service d'être nommés, après sélection sur dossier, dans les corps de catégories A et B de la fonction publique.

BERKANI (agent)

Agent initialement recruté sous un contrat de droit privé, par un service public administratif et devenu, du fait de la jurisprudence Berkani (décision du tribunal des conflits du 25 mars 1996) agent de droit public. L'article 34 de la loi du 12 avril 2000 a ouvert aux agents concernés un droit d'option leur permettant de choisir entre un statut de droit public ou de droit privé.

COMPTES DE COMMERCE

Ces comptes retracent des opérations de caractère industriel ou commercial effectuées, théoriquement, à titre accessoire par des services publics de l'État non dotés de la personnalité morale.

Le service de maintenance aéronautique (SMA) est maintenant le seul service organisé en compte de commerce au sein du ministère de la défense.

CONDITIONNANTS

Ensemble des agents d'un corps administratif ou technique réunissant les conditions statutaires d'avancement.

CONSOLIDATION DE LA PROFESSIONNALISATION

Dispositif, engagé par la loi de programmation militaire 2003-2008, de pérennisation tant en qualité qu'en quantité, du format atteint par les armées dans le cadre de la professionnalisation.

EMPLOIS RÉSERVÉS

La procédure des emplois réservés à des personnes éprouvées par la guerre (grands blessés, veuves, orphelins) ne fait désormais plus partie des voies d'accès à la fonction publique proposées aux travailleurs handicapés (les recrutements contractuels devenant la seule voie d'intégration dérogatoire). Les ministères continuent toutefois de réserver 6 % des postes ouverts aux concours jusqu'à l'épuisement des listes d'aptitude, sur lesquelles les lauréats des examens jusqu'à présent organisés sont encore inscrits, dans l'attente d'une affectation.

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Cette indemnité, qui concerne les personnels rémunérés suivant un indice (militaires, fonctionnaires et agents sur contrat), est calculée en fonction de l'indice de rémunération et varie à chaque modification de la valeur du point d'indice. Il existe trois taux d'indemnité (0 %, 1 % et 3 %) en fonction de la zone de salaire.

INDICE DE TRAITEMENT

L'indice de traitement est fonction du classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'État. On appelle souvent la nomenclature générale des indices: « la grille de la fonction publique ». Les indices ne s'appliquent qu'au personnel de la fonction publique ou assimilés (collectivités locales, fonction publique hospitalière). Il existe une rémunération minimale pour le personnel de la fonction publique qui correspond à l'indice majoré 275.

LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE

La loi de programmation militaire (LPM) est un engagement financier pluriannuel qui détermine les effectifs et les crédits d'équipement et de recherche affectés au ministère de la Défense.

PROFESSIONNALISATION

Dispositif, mis en œuvre par la loi de programmation militaire 1997-2002, de passage d'une armée mixte, dans laquelle la conscription tenait une place essentielle, à une armée entièrement composée de professionnels, militaires et civils.

TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE PARTIELLE

Taux fixant en pourcentage la réduction définitive, ou présumée telle, de la capacité de travail d'une victime d'accident grave.



Ce document a été réalisé par :
Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Sous-direction des études et de la prospective
Bureau des études et des publications

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par télécopie : 01 45 52 62 77
Par téléphone : 01 45 52 55 27
Courriel : dfp-osd@sga.defense.gouv.fr

Par correspondance :
Sous-direction des études de la prospective
DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/EP
26 boulevard Victor - 00460 ARMÉES

Crédit photos :
SIRPA Terre
SIRPA Marine
SIRPA Air
SIRPA Gendarmerie
DRH-MD/COM

Directeur de la rédaction : Jacques ROUDIÈRE
Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga
INTERNET > www.sga.defense.gouv.fr

SGA/SMG Impressions 05 55 93 61 00

INTRANET › WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR
INTERNET › WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA