



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA DÉFENSE

SGA

Secrétariat général pour l'administration



BILAN SOCIAL 2008

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

2008

Ministère

de la Défense



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle

SGA/SPAC Impressions

Préface



Le Bilan social présente les effectifs militaires et civils du ministère et les résultats des actions menées en faveur de l'ensemble des personnels. Il constitue un document d'information visant à apporter aux décideurs, aux gestionnaires de l'administration et aux acteurs du dialogue social une vision complète de la politique RH du ministère de la défense.

L'année 2008 constitue un tournant. En effet, onze ans après la professionnalisation, plusieurs décisions ont été annoncées pour l'avenir de la défense. Le 17 juin 2008, le Président de la République a présenté les conclusions du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale qui vise à adapter l'outil de défense aux menaces et aux défis actuels et futurs, à renforcer les efforts en matière d'équipements et à consacrer les moyens requis à la Défense. Le Livre blanc revoit le format des armées pour porter les effectifs en 2014-2015 à 225 000 hommes, militaires et civils.

Le 24 juillet, une nouvelle carte militaire a été présentée aux armées : le nombre d'implantations est réduit afin de densifier celles-ci. Les unités sont regroupées au sein de Bases de défense (BdD) sur des bassins de vie, à compter de 2009 pour 11 bases expérimentales, puis progressivement dès 2010, conduisant à la fermeture progressive de 83 sites ou unités. Parallèlement, le processus de Révision générale des politiques publiques (RGPP) s'est poursuivi, afin de rationaliser la fonction de soutien aux forces armées.

L'ensemble de ces réformes sera concrétisé par la prochaine Loi de programmation militaire 2009-2014. La réforme permettra de dégager des marges de manœuvre budgétaires qui seront utilisées au profit des équipements militaires et de l'amélioration de la condition du personnel. À ce titre, le ministère de la défense bénéficie d'une exception au sein de l'État, car il est le seul à pouvoir réinvestir la totalité des économies générées par les réformes.

La réorganisation que va connaître le ministère de la défense est étayée par d'importantes mesures d'accompagnement, qui ont pour objectif d'aider à la mobilité géographique et fonctionnelle du personnel militaire et civil au sein du ministère et des fonctions publiques, et de faciliter les projets de reconversion professionnelle.

Les efforts du ministère en faveur de l'amélioration de la condition des personnels militaires, en particulier pour les militaires du rang et les sergents, se sont intensifiés en 2008, notamment par la mise en place des nouveaux statuts particuliers des militaires et de la nouvelle grille indiciaire au 1^{er} janvier 2009.

S'agissant du personnel civil, le ministère a poursuivi la politique de fusion des corps de catégorie B et C, ainsi que la mise en œuvre des différents plans de requalification concernant à la fois les filières administrative et technique. Parallèlement, les travaux sur l'amélioration de la politique indemnitaire ont été lancés.

Par ailleurs, les personnels militaires et civils peuvent bénéficier du Plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

L'année 2008 a également été marquée par la Présidence française de l'Union européenne (PFUE), au deuxième semestre. Au cours de cette présidence, la France a souhaité donner un nouvel élan à l'Europe de la défense, considérée comme l'une des quatre priorités de la PFUE. Pour renforcer les capacités militaires européennes, la Présidence a proposé de rapprocher les formations des officiers en développant les échanges entre écoles militaires. L'accord intervenu sur le projet « Erasmus militaire » permettra de promouvoir davantage d'échanges entre les structures d'enseignement nationales et de définir des modules communs au niveau de la formation initiale en s'appuyant sur le Collège européen de sécurité et de défense (CESD).

Enfin, j'ai souhaité que cette édition 2008 soit imprimée sur papier recyclé afin d'inscrire symboliquement cet outil de référence qu'est le Bilan social dans une démarche ministérielle de développement durable.

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

Sommaire

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	7
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	29
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	47
LA FORMATION	67
LA RECONVERSION	81
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	89
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	103
LA POLITIQUE SOCIALE	117
LA RÉSERVE	133
POSTFACE	143
TABLE DES MATIÈRES	154

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



ECPAD

CHAPITRE 1

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

L'année 2008 amorce une nouvelle évolution du niveau global des effectifs de la Défense, après une période de stabilité observée de 2002 à 2007. On note en effet une première déflation avec un effectif total exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT) moyens annuels⁽¹⁾ de 421 588 agents militaires et civils, soit une baisse de 1,7 % par rapport à 2007. Cette baisse est plus marquée pour le personnel civil (- 3,8 %) que pour les militaires (- 1,2 %).

Pour le personnel militaire, toutes les armées enregistrent des diminutions plus ou moins sensibles d'effectifs (- 0,8 % pour l'armée de terre, - 2,2 % pour la marine, - 2,5 % pour l'armée de l'air et - 0,5 % pour la gendarmerie). Une seule exception, toutefois, le service des essences des armées, dont le personnel militaire augmente de 1,2 %.

En outre, le nombre d'officiers progresse très légèrement (+ 0,7 %)⁽²⁾ tandis qu'une baisse est constatée pour l'ensemble des autres catégories (- 1,5 % pour les sous-officiers, - 0,4 % pour les militaires du rang et - 5,7 % pour les volontaires).

La répartition entre les militaires de carrière et les militaires sous contrat reste stable par rapport à 2007, avec un ratio respectivement de 47 pour 53.

En revanche, le taux de féminisation continue sa progression. Il passe de 14,3 % en 2007 à 14,6 % en 2008. Il est plus important chez les volontaires (31,2 %) et dans la marine (20,8 %).

Chiffres-clés

421 588 : effectif total du ministère (en ETPT), soit :

- 1,7 % par rapport à 2007

345 001 militaires (ETPT)

76 587 civils (ETPT)

60 125 volontaires (sous ESR) dans la réserve opérationnelle

14,6 % : taux de féminisation des armées

(1) L'ETPT moyen annuel proratisé la quotité de travail – correspondant à la situation administrative de l'agent – en prenant en compte la période d'activité sur l'année. Un agent à temps partiel (80%), présent du 1^{er} juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT moyen annuel.

Dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), l'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle s'exprime à la fois le plafond ministériel d'emplois autorisé (PMEA) et la « consommation » des effectifs.

(2) Progression due à l'augmentation du nombre des officiers de gendarmerie résultant de la mise en œuvre du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

Le volume de la réserve opérationnelle confirme sa croissance avec 60 125 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), soit une progression de 2,2 % par rapport à 2007.

Concernant le personnel civil, à l'exception des titulaires de catégorie A et des non-titulaires de niveau I dont les effectifs sont en hausse de 3 %, toutes les autres populations diminuent (- 5,4 % pour l'ensemble des catégories B et des non-titulaires de niveau II, - 3,7 % pour les catégories C et les non-titulaires de niveau III et - 5,2 % pour les ouvriers de l'État).

Par ailleurs, la répartition des civils par armée⁽³⁾ est réintroduite au sein de ce chapitre, afin de pouvoir disposer d'une vue d'ensemble de cette population et de mieux appréhender l'impact des restructurations.

S'agissant de la moyenne d'âge des effectifs du ministère, celle-ci marque une faible progression par rapport à 2007. L'âge moyen global est de 33,2 ans pour le personnel militaire (33 ans en 2007) et de 46 ans pour le personnel civil (45,8 en 2007).

(3) Ces données avaient été retirées des BS 2006 et 2007 en raison de certaines contraintes de gestion liées à la LOLF.

1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT⁽⁴⁾

1.1.1 - Ensemble du personnel

1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
MISSION DÉFENSE										
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
2 736	1 688	129	47	4 601	1 326	950	1 780	115	4 171	8 772
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
31 240	108 494	90 714	3 846	234 294	2 568	6 257	18 286	21 573	48 684	282 978
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										
2 052	1 374	103	42	3 571	2 986	2 392	1 722	4 106	11 207	14 778
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE LA DÉFENSE										
1 079	1 194	170	59	2 502	1 242	2 209	2 475	1 423	7 349	9 851
37 107	112 751	91 116	3 994	244 968	8 122	11 808	24 263	27 217	71 411	316 379
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
251	684	275	29	1 239	180	229	1 419	242	2 069	3 308
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT										
0	0	0	0	0	140	209	861	38	1 248	1 248
251	684	275	29	1 239	320	438	2 280	280	3 317	4 556
MISSION SÉCURITÉ										
PROGRAMME 152 - GENDARMERIE NATIONALE										
6 599	78 162	0	14 033	98 794	28	124	992	715	1 859	100 652
ENSEMBLE DU MINISTÈRE										
43 957	191 597	91 391	18 056	345 001	8 470	12 370	27 535	28 212	76 587	421 588
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										98,6 %

Source : DRHMD/SPGRH/PRH

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

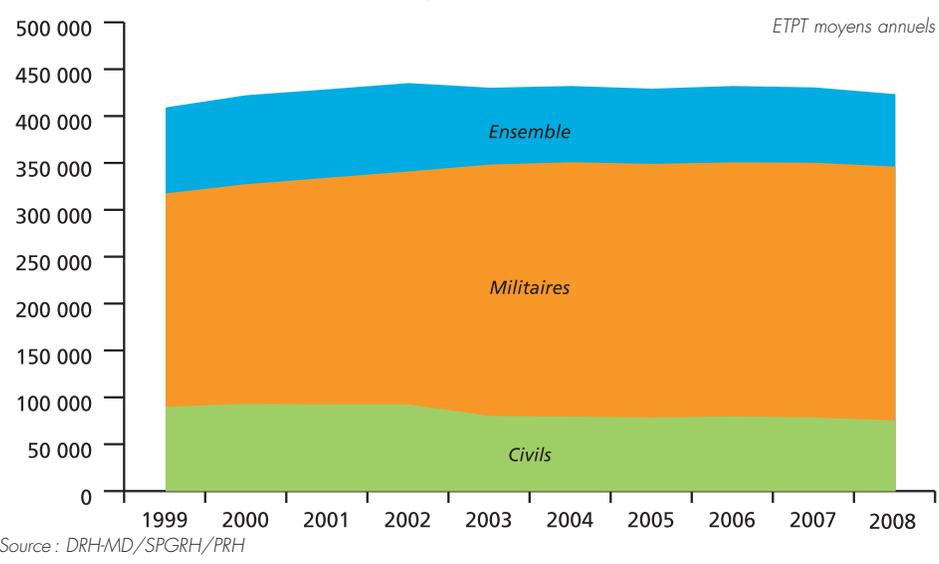
Politique sociale

Réserve

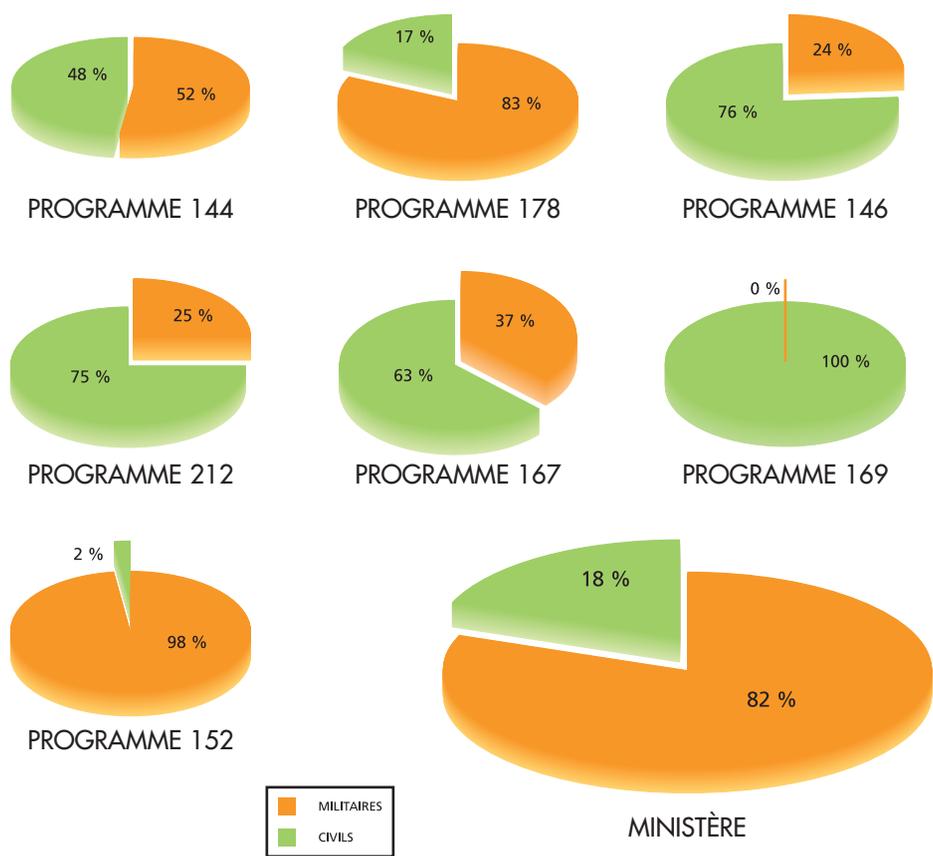
Postface

(4) Les effectifs sont décomptés sous périmètre PMEa et présentés soit par armée, direction ou service, soit selon la nomenclature mission/programme/action. Ne sont retenus que les programmes dotés en effectifs.

1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans



1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme



1.1.1.4 - Détail des effectifs de la mission Défense

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
Off	S-off	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
ACTION 2 - PROSPECTIVE DES SYSTÈMES DE FORCES										
73	5	1	2	81	64	33	28	15	140	221
ACTION 3 - RECHERCHE ET EXPLOITATION DU RENSEIGNEMENT INTÉRESSANT LA SÉCURITÉ DE LA FRANCE										
742	1 464	120	5	2 331	1 035	808	1 517	34	3 395	5 726
ACTION 4 - MAINTIEN DES CAPACITÉS TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELLES										
1 682	52	5	34	1 773	185	77	76	54	391	2 165
ACTION 5 - SOUTIEN AUX EXPORTATIONS										
34	2	0	6	42	38	20	21	12	91	133
ACTION 6 - DIPLOMATIE DE DÉFENSE										
205	165	5	0	375	4	12	138	0	153	528
2 736	1 688	130	47	4 601	1 326	950	1 780	115	4 171	8 772
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
ACTION 1 - PLANIFICATION DES MOYENS ET CONDUITE DES OPÉRATIONS										
2 334	4 040	1 192	20	7 586	233	516	655	233	1 637	9 223
ACTION 2 - PRÉPARATION DES FORCES TERRESTRES										
13 278	41 211	64 948	1 499	120 936	1 030	2 674	8 825	10 336	22 865	143 801
ACTION 3 - PRÉPARATION DES FORCES NAVALES										
4 613	25 735	7 712	1 365	39 425	449	1 030	2 616	3 792	7 887	47 312
ACTION 4 - PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES										
6 575	31 025	15 633	737	53 970	487	959	2 101	4 644	8 191	62 161
ACTION 5 - LOGISTIQUE INTERARMÉES										
4 439	6 482	1 229	227	12 377	369	1 078	4 089	2 568	8 104	20 481
DONT SOUS-ACTION 80 - FONCTION SANTÉ										
4 133	5 657	275	221	10 286	310	869	2 274	1 906	5 359	15 645
DONT SOUS-ACTION 81 - FONCTION PÉTROLIÈRE										
209	332	873	0	1 414	20	93	260	481	854	2 268
31 239	108 493	90 714	3 848	234 294	2 568	6 257	18 286	21 573	48 684	282 978

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

		MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
		OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES												
ACTION 11 - PRÉPARATION ET CONDUITE DES OPÉRATIONS D'ARMEMENT												
		2 052	1 374	103	42	3 571	2 987	2 392	1 722	4 106	11 207	14 778
		2 052	1 374	103	42	3 571	2 987	2 392	1 722	4 106	11 207	14 778
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE												
ACTION 1 - DIRECTION ET PILOTAGE												
		147	203	68	2	420	114	81	119	13	327	747
ACTION 2 - FONCTION DE CONTRÔLE												
		95	12	1	0	108	24	24	28	8	84	192
ACTION 3 - GESTION CENTRALE												
		224	308	59	21	612	640	630	1 021	387	2 678	3 290
ACTION 4 - POLITIQUE IMMOBILIÈRE												
		574	538	29	0	1 141	330	884	927	965	3 106	4 247
ACTION 6 - ACTION SOCIALE												
		40	133	13	36	222	135	591	379	49	1 154	1 376
		1 079	1 194	170	59	2 502	1 243	2 210	2 474	1 422	7 349	9 851
TOTAL MISSION DÉFENSE												
		37 106	112 749	91 117	3 996	244 968	8 124	11 809	24 262	27 216	71 411	316 379

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

NB: l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

1.1.1.5 - Détail des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
ACTION 1 - JOURNÉE D'APPEL ET DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE										
161	589	251	0	1 001	57	143	1 282	158	1 640	2 642
ACTION 3 - PROMOTION ET VALORISATION DU PATRIMOINE CULTUREL										
38	54	15	23	130	75	65	121	78	339	469
ACTION 4 - COMMUNICATION										
52	41	9	6	108	48	21	16	6	91	199
251	684	275	29	1 239	180	229	1 419	242	2 070	3 309
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT										
ACTION 4 - ENTRETIEN DES LIEUX DE MÉMOIRE										
0	0	0	0	0	3	11	235	0	249	249
ACTION 5 - SOUTIEN										
0	0	0	0	0	137	198	625	38	998	998
0	0	0	0	0	140	209	860	38	1 247	1 247
251	684	275	29	1 239	320	438	2 279	280	3 317	4 556

Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.1.6 - Détail des effectifs de la mission Sécurité

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
Off	S-Off	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 152 - GENDARMERIE NATIONALE										
ACTION 1 - ORDRE ET SÉCURITÉ PUBLICS										
3 014	35 704	0	6 410	45 129	13	57	453	327	849	45 978
ACTION 2 - SÉCURITÉ ROUTIÈRE										
793	9 395	0	1 687	11 875	3	15	119	86	223	12 098
ACTION 3 - POLICE JUDICIAIRE ET CONCOURS À LA JUSTICE										
1 603	18 993	0	3 410	24 007	7	30	241	174	452	24 458
ACTION 4 - COMMANDEMENT, RESSOURCES HUMAINES ET LOGISTIQUE										
1 060	12 553	0	2 254	15 866	4	20	159	115	299	16 165
ACTION 5 - EXERCICE DES MISSIONS MILITAIRES										
128	1 516	0	272	1 917	1	2	19	14	36	1 953
6 599	78 162	0	14 033	98 794	28	124	992	715	1 859	100 652

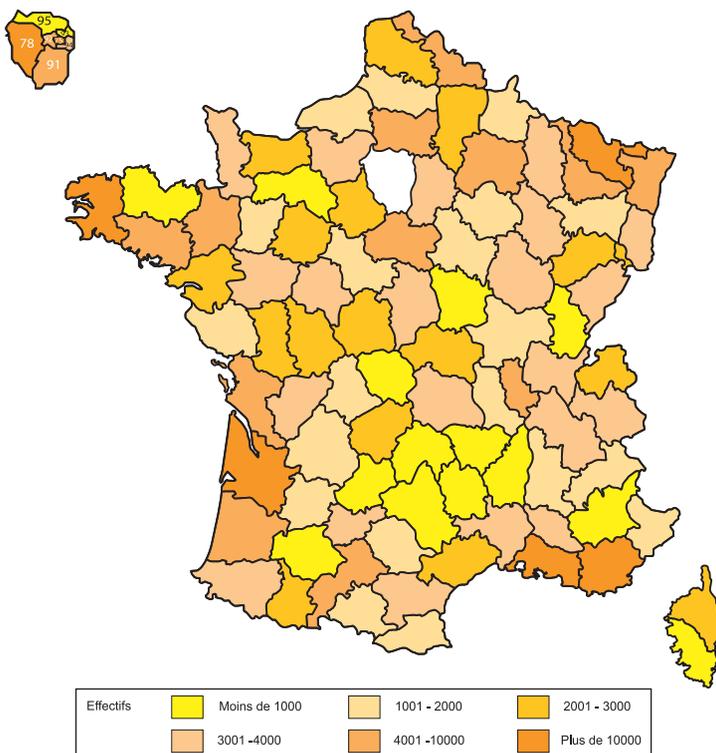
Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.



ECPAD

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



Source : exploitation EP des fichiers de rémunérations des armées transmis par les directions centrales des commissariats des armées, du fichier Alliance pour la DGA et du fichier KA pour les autres civils du ministère de la défense.

Champ : militaires et civils en position d'activité (exceptés les "détachements") présents en décembre 2008.

1.1.2 - Le personnel militaire

1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée

ETPT moyens annuels

ARMÉE	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE*	16 334	46 488	67 085	1 517	131 424	38,1
MARINE	5 158	26 694	7 873	1 219	40 944	11,9
AIR	7 540	32 773	15 408	506	56 227	16,3
GENDARMERIE	6 795	80 029	0	14 525	101 349	29,4
AUTRES**	8 130	5 613	1 025	289	15 057	4,4
TOTAL	43 957	191 597	91 391	18 056	345 001	100

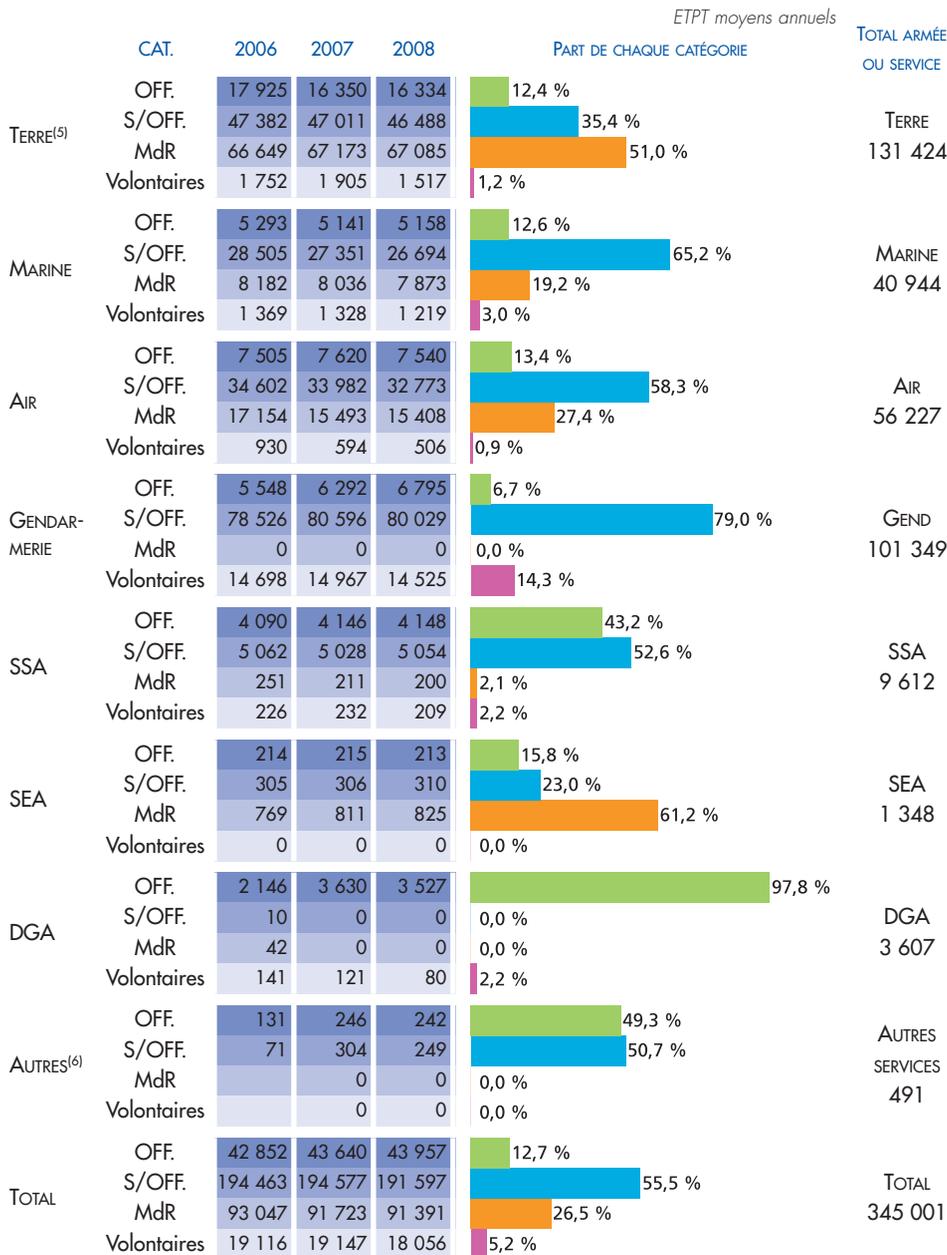
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* Les élèves polytechniciens sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA depuis 2007.

** DGA, SGA, SSA, SEA, CGA, affaires pénales pour les militaires, autres services.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

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



Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

(5) À compter de 2007 les élèves de l'École polytechnique, décomptés par l'armée de terre, sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

(6) CGA, SGA, affaires pénales pour les militaires, autres services.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

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

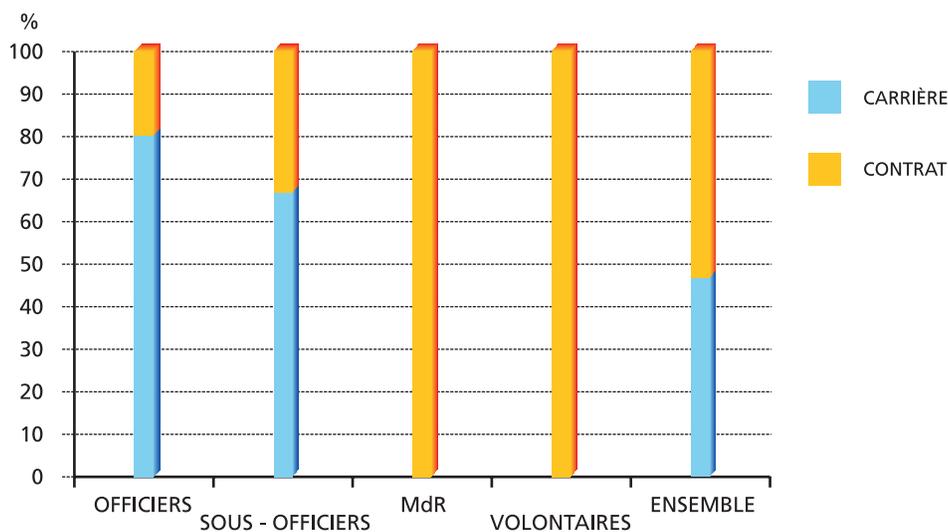
ETPT moyens annuels

ARMÉE	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.	TOTAL		
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	RATIO CAR/CONT (EN %)
TERRE	13 240	3 094	24 664	21 823	67 085	1 517	37 904	93 519	29/71
MARINE	3 962	1 196	11 626	15 068	7 873	1 219	15 588	25 356	38/62
AIR	5 022	2 518	21 347	11 426	15 408	506	26 369	29 858	47/53
GENDARMERIE	6 349	447	65 786	14 243	-	14 525	72 135	29 215	71/29
AUTRES*	6 732	1 398	3 671	1 942	1 025	289	10 403	4 654	69/31
TOTAL	35 305	8 653	127 094	64 502	91 391	18 056	162 399	182 602	47/53

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* DGA, SGA, SSA, SEA, CGA, affaires pénales pour les militaires, autres services.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.



Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

liées dépenses au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.2.4 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée

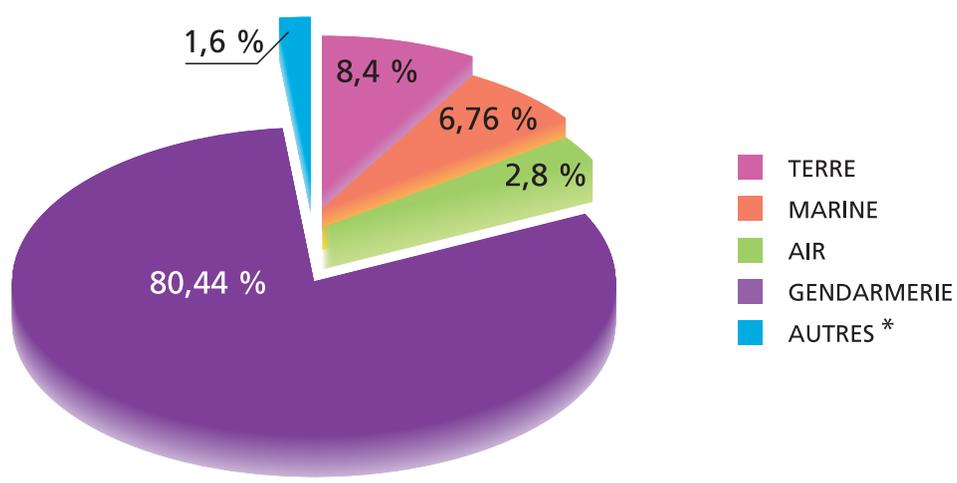
ETPT moyens annuels

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	73	0	1 444	1 517
MARINE	105	0	1 115	1 220
AIR	51	0	455	506
GENDARMERIE	170	451	13 903	14 524
AUTRES*	93	17	179	289
TOTAL	492	468	17 096	18 056

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* DGA, SGA, SSA, SEA, CGA, affaires pénales pour les militaires, autres services.
 NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

1.1.2.5 - Répartition des volontaires par armée



Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* DGA, SGA, SSA, SEA, CGA, affaires pénales pour les militaires, autres services.

1.1.2.6 - Nombre de femmes militaires par catégorie et par armée

ETPT moyens annuels

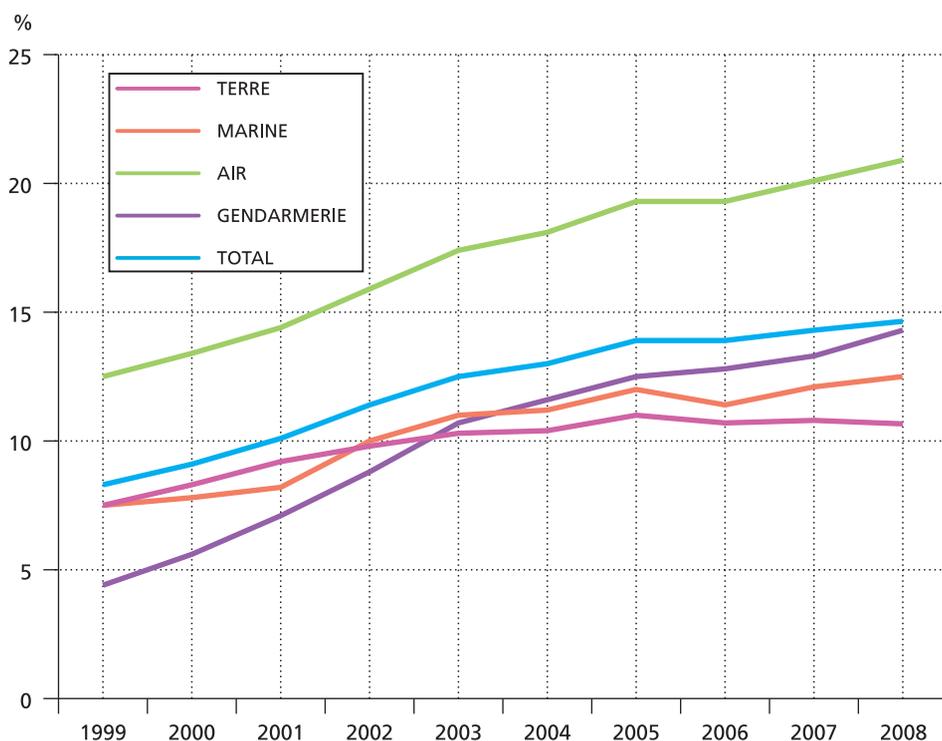
ARMÉE	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	1 355	5 543	6 905	203	14 006	10,7
MARINE	580	3 140	1 101	349	5 170	12,6
AIR	742	5 665	4 953	318	11 678	20,8
GENDARMERIE	338	9 531	0	4 577	14 446	14,3
AUTRES*	1 443	3 288	161	183	5 075	33,7
TOTAL	4 458	27 167	13 120	5 630	50 375	14,6
%	10,1	14,2	14,4	31,2	14,6	

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* DGA, SGA, SSA, SEA, CGA, affaires pénales pour les militaires, autres services.

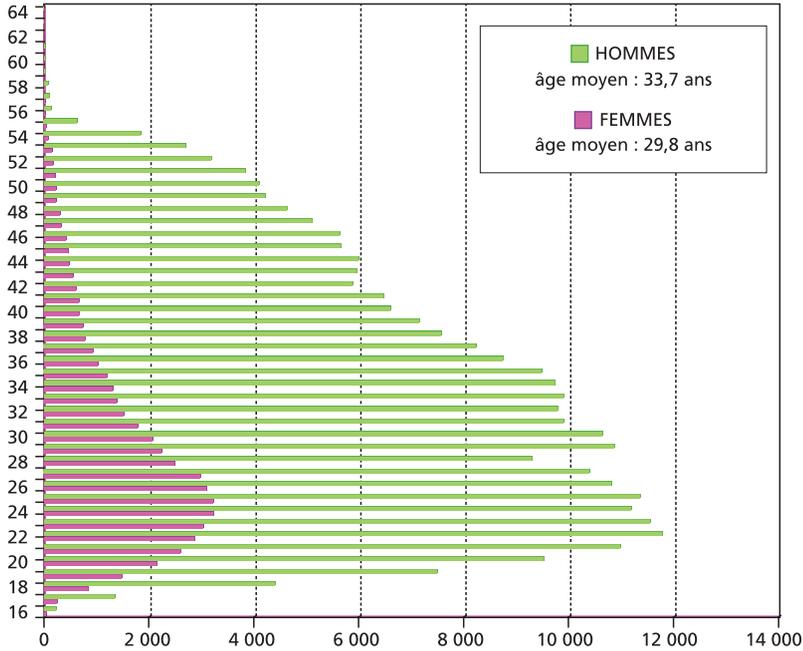
NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

1.1.2.7 - Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par armée



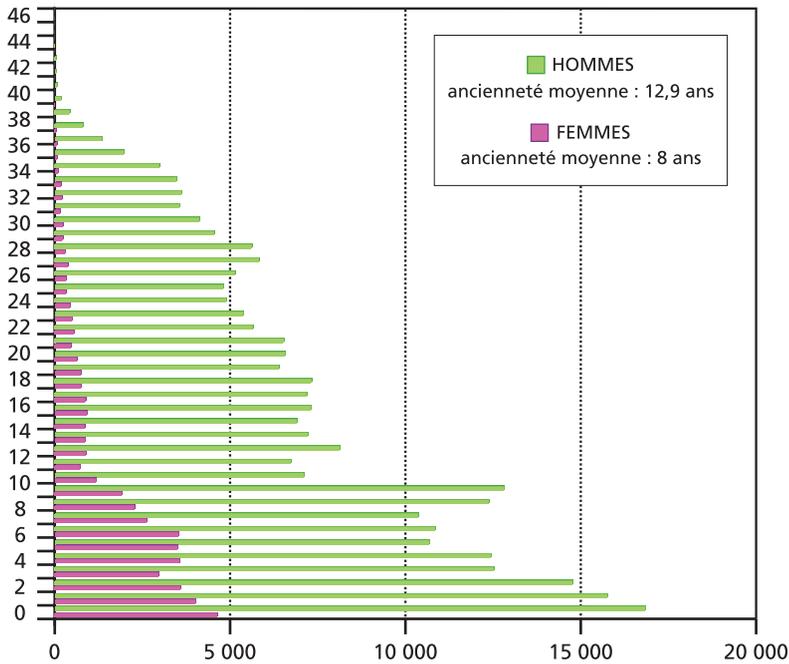
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

1.1.2.8 - Pyramide des âges du personnel militaire



Âge moyen global : 33,2 ans

1.1.2.9 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire

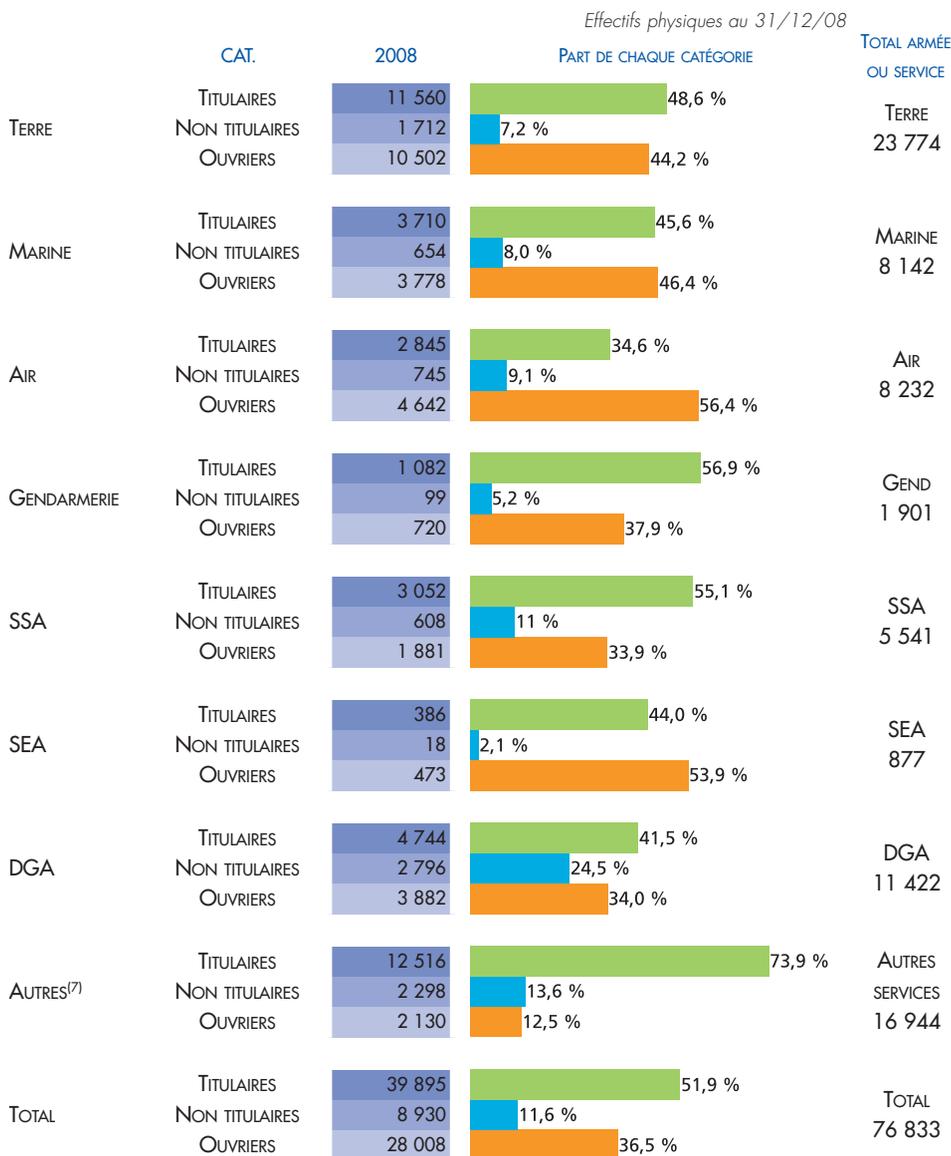


Ancienneté moyenne globale : 12,1 ans

1.1.3 - Le personnel civil

1.1.3.1 - Effectif du personnel civil par armée et par catégorie

Ce tableau permet de constater la répartition des civils au 31 décembre 2008, par armée et par catégorie. Il est présenté en effectifs physiques. Ces chiffres ne prennent pas en compte temps partiels et dates d'affectation et diffèrent logiquement des chiffres du personnel civil du chapitre 1.1 (personnel permanent) et de ceux du 1.1.3.2 ci-après, indiqués en équivalents temps plein travaillés (ETPT).



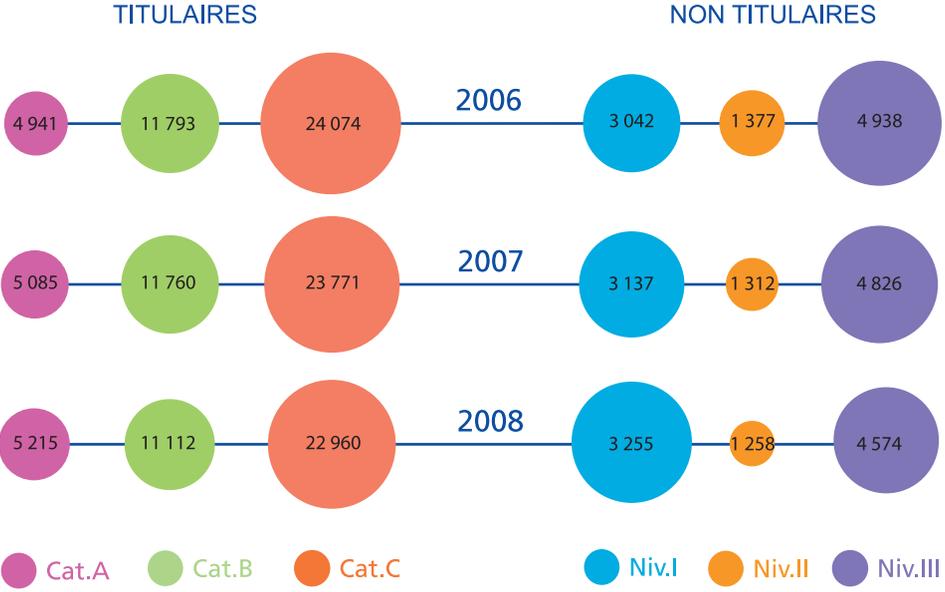
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

(7) SGA, DGSE, cabinet, autres services.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire et non titulaire sur 3 ans

ETPT moyens annuels



Source : DRH/MD/SPGRH/PRH



Crédit photo : Milèna GOMEZ

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

ETPT moyens annuels

2006	2007	2008
30 570	29 747	28 213

Source : DRH+MD/SPGRH/PRH

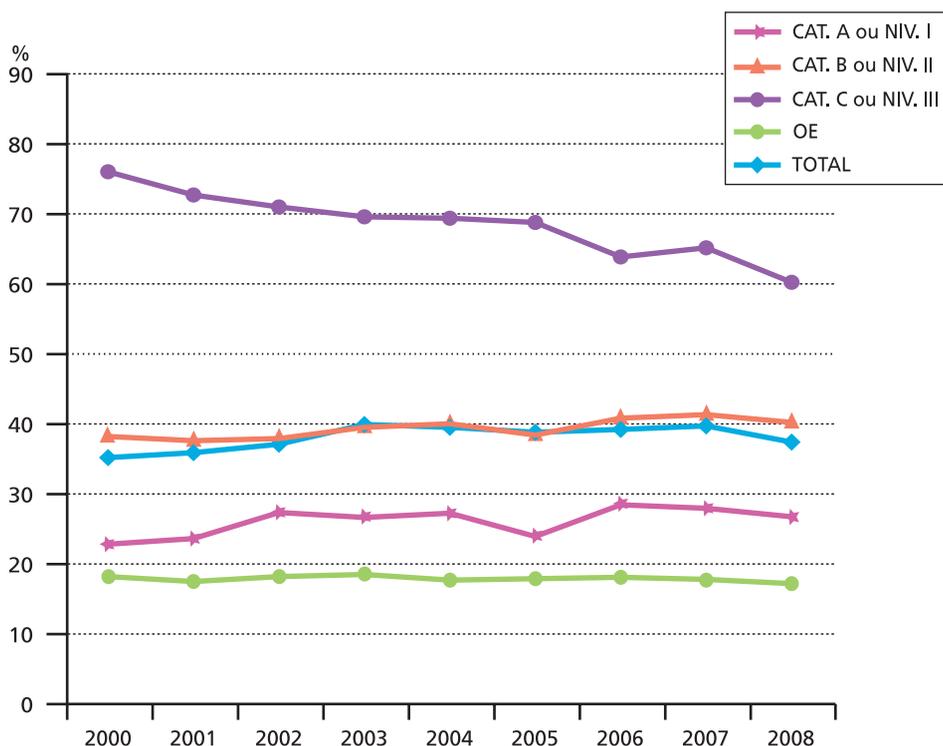
1.1.3.4 - Nombre de femmes civiles par statut et par catégorie

ETPT moyens annuels

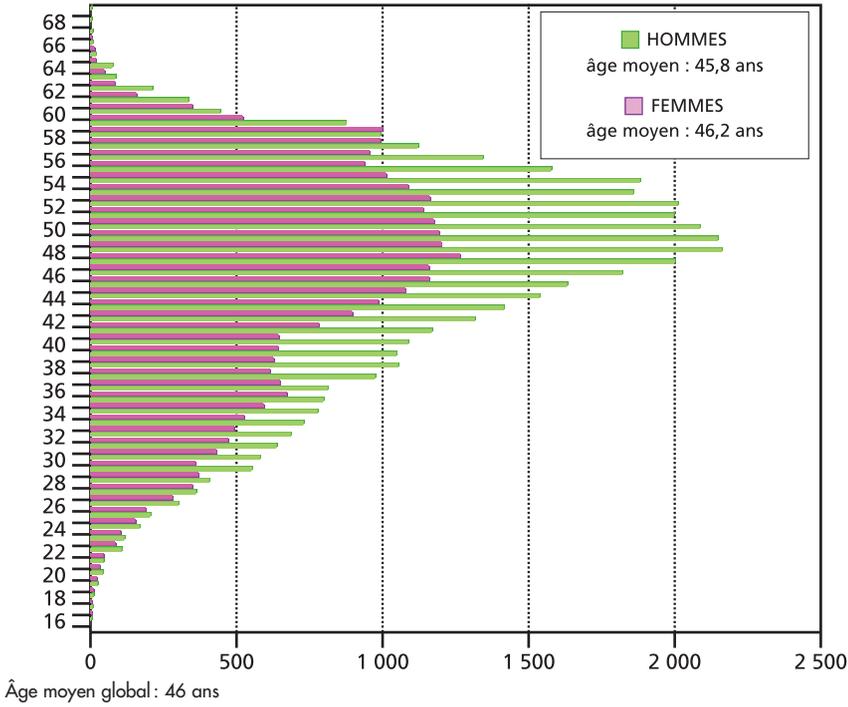
	TITULAIRES				NON TITULAIRES				OE	TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL		
NOMBRE	1 403	4 608	15 432	21 443	850	346	1 069	2 265	4 816	28 524
TAUX (%)	26,9	41,5	67,2	54,6	26,1	27,5	23,4	24,9	17,1	37,2

Source : DRH+MD/SPGRH/PRH

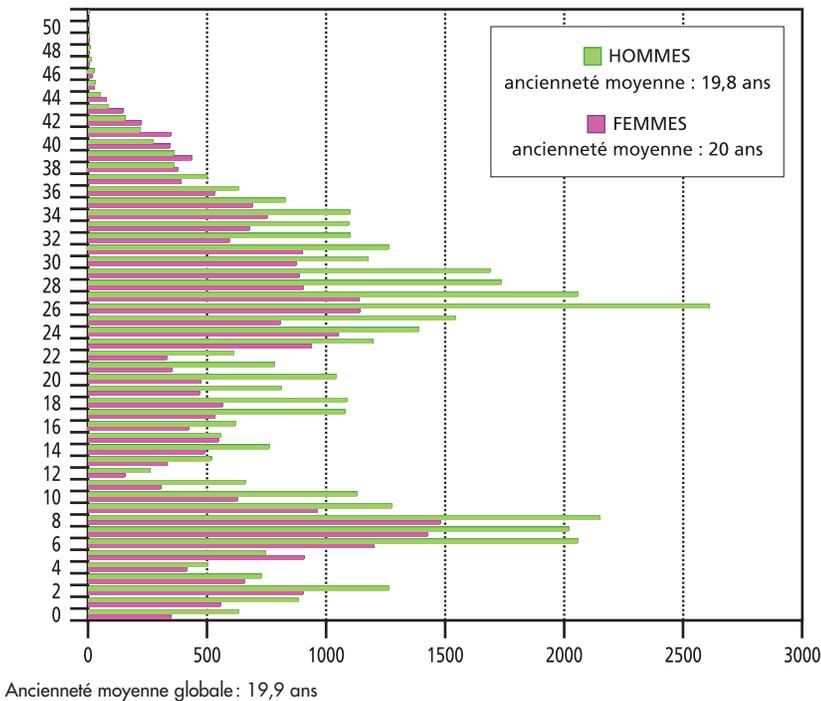
1.1.3.5 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 9 ans



1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil



1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

RÉPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR* PAR CATÉGORIE ET PAR ARMÉE

Effectifs physiques au 31/12/2008

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 992	5 596	7 760	18 348	30,5
MARINE	1 979	2 724	1 669	6 372	10,6
AIR	1 379	2 302	1 681	5 362	8,9
GENDARMERIE	1 675	9 936	14 761	26 372	43,9
SSA	2 174	1 049	277	3 500	5,8
SEA	41	35	14	90	0,1
DGA	81	-	-	81	0,1
TOTAL	12 321	21 642	26 162	60 125	100,0
%	20,5	36,0	43,5		

Source : CSRM

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

* Engagement à servir dans la réserve (ESR).

1.3 - LES RETRAITÉS

- Les ayants droit regroupent les personnes qui ont acquis un 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 l'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.

1.3.1 - Nombre de pensionnés au 31 décembre 2008

Effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL	
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	TOTAL		
Mouvements de personnel	OFF	H	58 637	16	58 653	43	0	43	58 696
		F	1 503	0	1 503	25 742	297	26 039	27 542
		ENS	60 140	16	60 156	25 785	297	26 082	86 238
Dépenses liées au personnel	S-OFF	H	251 883	2 035	253 918	534	0	534	254 452
		F	17 715	0	17 715	114 157	9 390	123 547	141 262
		ENS	269 598	2 035	271 633	114 691	9 390	124 081	395 714
Formation	MdR	H	30 316	22 004	52 320	16	0	16	52 336
		F	1 878	0	1 878	10 337	21 107	31 444	33 322
		ENS	32 194	22 004	54 198	10 353	21 107	31 460	85 658
Reconversion	NON ASSIMILÉS	H	165	0	165	0	0	0	165
		F	80	0	80	138	17	155	235
		ENS	245	0	245	138	17	155	400
Conditions de travail	TOTAL MILITAIRES	H	341 001	24 055	365 056	593	0	593	365 649
		F	21 176	0	21 176	150 374	30 811	181 185	202 361
		ENS	362 177	24 055	386 232	150 967	30 811	181 778	568 010
Relations professionnelles	CAT. A	H	2 541	1	2 542	27	0	27	2 569
		F	576		576	817	0	817	1 393
		ENS	3 117	1	3 118	844	0	844	3 962
Politique sociale	CAT. B	H	2 506		2 506	84	0	84	2 590
		F	2 191		2 191	1 829	7	1 836	4 027
		ENS	4 697	0	4 697	1 913	7	1 920	6 617
Réserve	CAT. C	H	2 420	11	2 431	958	0	958	3 389
		F	14 504	2	14 506	2 573	72	2 645	17 151
		ENS	16 924	13	16 937	3 531	72	3 603	20 540
Postface	NON ASSIMILÉS	H	16		16	5	1	6	22
		F	55		55	20	4	24	79
		ENS	71	0	71	25	5	30	101
Reserve	OE	H	48 532	314	48 846	897		897	49 743
		F	13 269		13 269	33 364	766	34 130	47 399
		ENS	61 801	314	62 115	34 261	766	35 027	97 142
Reserve	TOTAL CIVILS	H	56 015	326	56 341	1 971	1	1 972	58 313
		F	30 595	2	30 597	38 603	849	39 452	70 049
		ENS	86 610	328	86 938	40 574	850	41 424	128 362
Reserve	TOTAL	H	397 016	24 381	421 397	2 564	1	2 565	423 962
		F	51 771	2	51 773	188 977	31 660	220 637	272 410
		ENS	448 787	24 383	473 170	191 541	31 661	223 202	696 372

Source : DRH-MD/SA2P/P

NB : Les chiffres de l'année 2008 ne sont pas consolidés au jour de l'impression.

1.3.2 - Nombre d'entrées dans le système de pensions en 2008

Effectifs physiques

		AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL	
OFF	H	1 709	0	1 709	Mouvements de personnel
	F	72	1 040	1 112	
	ENS	1 781	1 040	2 821	
S-OFF	H	7 267	47	7 314	Dépenses liées au personnel
	F	655	4 424	5 079	
	ENS	7 922	4 471	12 393	
MdR	H	2 121	1	2 122	Formation
	F	218	291	509	
	ENS	2 339	292	2 631	
NON ASSIMILÉS	H	3	0	3	Reconversion
	F	6	4	10	
	ENS	9	4	13	
TOTAL MILITAIRES	H	11 100	48	11 148	Conditions de travail
	F	951	5 759	6 710	
	ENS	12 051	5 807	17 858	
CAT. A	H	170	0	170	Relations professionnelles
	F	37	9	46	
	ENS	207	9	216	
CAT. B	H	162	4	166	Politique sociale
	F	163	16	179	
	ENS	325	20	345	
CAT. C	H	102	11	113	Réserve
	F	663	29	692	
	ENS	765	40	805	
NON ASSIMILÉS	H	0	0	0	Postface
	F	2	0	2	
	ENS	2	0	2	
OE	H	1 786	67	1 853	
	F	442	1 216	1 658	
	ENS	2 228	1 283	3 511	
TOTAL CIVILS	H	2 220	82	2 302	
	F	1 307	1 270	2 577	
	ENS	3 527	1 352	4 879	
TOTAL	H	13 320	130	13 450	
	F	2 258	7 029	9 287	
	ENS	15 578	7 159	22 737	

Source : DRH-MD/SA2P/P

NB : Les chiffres de l'année 2008 ne sont pas consolidés au jour de l'impression.



ECPAD

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

L'année 2008 s'est caractérisée par un nombre de recrutements de militaires sensiblement inférieur à celui des départs. Il en résulte une baisse significative des effectifs (- 1,2 % de militaires).

En effet, 29 060 recrutements de militaires ont été effectués en 2008, soit une baisse de 4,3 % par rapport à 2007. La majorité des recrutements est réalisée par l'armée de terre, avec 49,6 % des entrées, puis par la gendarmerie (27,2 %).

L'évolution des recrutements par rapport à 2007 est contrastée suivant les catégories. Alors qu'ils sont en hausse chez les sous-officiers (+ 4,5 %) et les militaires du rang (+ 6,2 %), ils sont en baisse chez les officiers (- 2,7 %) et les volontaires (- 20,7 %).

Parallèlement, 33 885 départs ont été enregistrés, soit 8,5 % de plus qu'en 2007. La moitié de ces départs concerne l'armée de terre.

Par ailleurs, on constate une hausse sensible des promotions par changement de catégorie par rapport à l'an dernier : 6 150 militaires ont bénéficié de ces promotions (contre 4 991), soit une hausse de 23,2 %.

S'agissant du personnel civil, la déflation constatée des effectifs (- 3,8 %) est également corrélative à l'évolution des recrutements et des départs. En effet, 1 591 agents ont été recrutés en 2008 (hors contrats de vacation), contre 1 662 en 2007, soit une baisse de 4,3 %. Néanmoins, le recrutement d'agents non titulaires est en hausse (670 contre 611).

L'évolution des départs est plus prononcée : 3 190 agents ont quitté la Défense en 2008 contre 2 877 en 2007 (soit + 10,9 %), dont 2 513 départs en retraite. Si l'on prend en compte uniquement les titulaires, cette hausse atteint 20,5 % (1 154 départs contre 958 en 2007).

Concernant le personnel handicapé, 195 agents ont été recrutés en 2008, contre 103 en 2007 (soit +89,3 %), caractérisant ainsi l'important effort déployé par le ministère de la défense pour l'intégration de ce personnel.

Chiffres-clés

Militaires :

29 060 recrutements (- 4,3 % par rapport à 2007), dont

5 904 personnels féminins

33 885 départs (+ 8,5 %)

Civils :

1 591 recrutements (- 4,3 % par rapport à 2007)

3 190 départs (+ 10,9 %)

195 personnels handicapés recrutés (+ 89,3 % par rapport à 2007)

2.1 - LES ENTRÉES

2.1.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire

2.1.1.1 - Recrutement direct⁽¹⁾ par catégorie et par armée, direction ou service

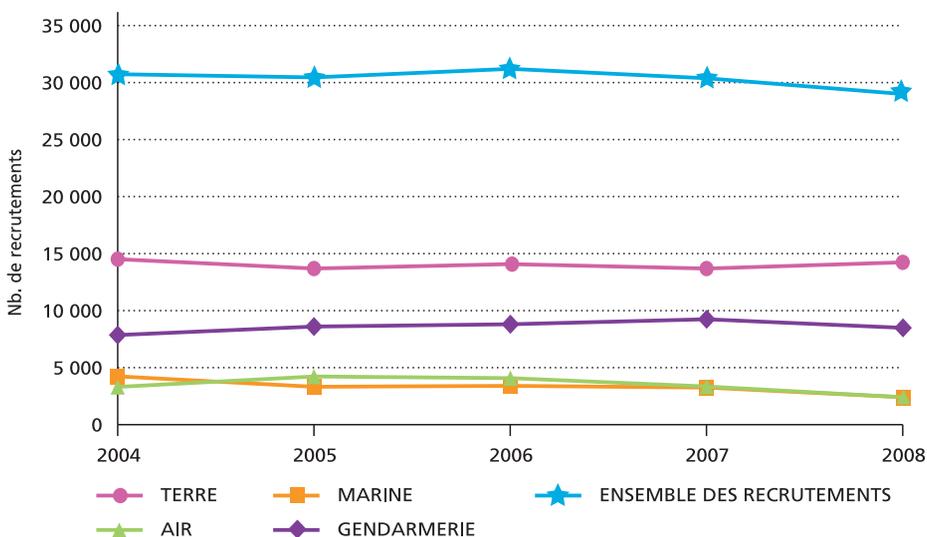
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	334	1 237	10 539	2 303	14 413	49,60
MARINE	217	607	1 412	665	2 901	9,98
AIR	198	766	1 658	371	2 993	10,30
GENDARMERIE*	37	2 406	-	5 460	7 903	27,20
SSA	217	266	0	94	577	1,99
SEA	3	7	198	0	208	0,71
DGA	65	0	0	0	65	0,22
TOTAL	1 071	5 289	13 807	8 893	29 060	100
%	3,7	18,2	47,5	30,6	100	

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

* Les volontaires de la gendarmerie qui deviennent sous-officiers sont comptabilisés dans les avancements (cf. infra tableau 2.4.1).

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

2.1.1.2 - Évolution des recrutements directs⁽¹⁾ depuis 5 ans



(1) Issus de la société civile.

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

2.1.1.3 - Recrutement direct⁽¹⁾ du personnel militaire féminin par catégorie et par armée, direction ou service

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	67	228	699	170	1 164	19,7
MARINE	86	125	214	185	610	10,3
AIR	40	188	466	252	946	16,1
GENDARMERIE	22	716	-	2 027	2 765	46,8
SSA	105	225	0	63	393	6,7
SEA	1	0	17	0	18	0,3
DGA	8	0	0	0	8	0,0
TOTAL	329	1 482	1 396	2 697	5904	100
%	5,6	25,1	23,6	45,7	100	
RAPPEL 2007	331	1 395	1 394	3 088	6 208	
RAPPEL 2006	308	1 404	1 335	2 952	5 999	

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

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

2.1.2 - Personnel civil

2.1.2.1 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction ou service⁽²⁾

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	21	44	184	249
MARINE	4	8	30	42
AIR	4	14	24	42
GENDARMERIE	1	3	52	56
SSA	0	6	64	70
SEA	1	2	6	9
DGA	13	12	35	60
AUTRES*	56	31	59	146
TOTAL	100	120	454	674
RAPPEL 2007	106	236	379	721
RAPPEL 2006	140	528	1 048	1 716

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* SGA, DGSE, DSPD, EMA, DRM, DICOD, SMA.

(1) Issus de la société civile.

(2) Hors réintégration de personnel.

2.1.2.2 - Recrutement⁽³⁾ du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS INTERMINISTÉRIEL*	34	-	-	34
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS	55	55	324	434
TITULARISATIONS DE CONTRACTUELS**	0	4	71	75
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	11	61	59	131
- ARTICLE L. 4139-2 DU CODE DE LA DÉFENSE	11	58	28	97
- EMPLOIS RÉSERVÉS	0	3	31	34
TOTAL	100	120	454	674

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

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

** Recrutement au titre de la législation sur les travailleurs handicapés.

2.1.2.3 - Recrutement du personnel non titulaire par niveau et par voie d'accès

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
CDD*	151	49	330	530
AUTRES CONTRATS	119	21	1 065	1 205
- ICT/TCT	119	21	0	140
- VACATAIRES**	0	0	1 065	1 065
TOTAL	270	70	1 395	1 735

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Hors apprentis et personnel de recrutement local (PRL).

** Correspond à 1 094 contrats et 2 071 mois de vacances.

2.1.2.4 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État par voie d'accès

	OUVRIERS DE L'ÉTAT
APRÈS STAGE	0
APRÈS ESSAI	247
TOTAL	247

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

(3) Hors réintégration de personnel.

2.1.2.5 - Total des recrutements du personnel civil par catégorie

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	100	120	454	-	674	42,4
NON TITULAIRES*	270	70	330	-	670	42,1
OE	-	-	-	247	247	15,5
TOTAL	370	190	784	247	1 591	100,0
%	23	12	49	16	100	

Source: DRH-MD/SRHC/GCPC

* Hors vacataires et transformation de CDD en CDI.

NB: l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

2.1.2.6 - Autres entrées

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL
TITULAIRES*	167	73	177	-	417
NON TITULAIRES**	2	0	0	-	2
OE***	-	-	-	94	94
TOTAL	169	73	177	94	513

Source: DRH-MD/SRHC/GCPC

* Réintégration après détachement, mise à disposition, congé de longue maladie, disponibilité, congé parental.

** Réintégration après congé sans traitement, congé de grave maladie, congé parental.

*** Réintégration après retours GIAT et DCNS, congé sans salaire, congé de longue durée, congé parental et recrutement d'agents sous convention collective issus de GIAT.

2.1.2.7 - Transformation de CDD en CDI pour les non titulaires

Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
29	7	2	38

Source: DRH-MD/SRHC/GCPC

NB: concerne uniquement les agents non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

2.1.3 - L'insertion professionnelle du personnel handicapé

2.1.3.1 - 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, des mutilés de guerre et assimilés 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 (et privés) qui n'atteignent pas ce taux.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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 Plan vise en particulier à donner à chaque travailleur handicapé les moyens et l'environnement nécessaires à son intégration professionnelle⁽⁴⁾.

Le recensement effectué en vue de la déclaration au FIPH de 2008 a fait apparaître un taux d'emploi à la Défense de 5,57 % contre 4,97 % en 2007.

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 2008, 64 aménagements de poste ont été effectués pour un montant de 151,9 K€, dont 17,3 K€ en aménagements lourds. Depuis 2002, le ministère a ainsi financé 234 aménagements de postes, pour un coût total de 992,9 K€.

2.1.3.2 - Le recrutement

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

En 2008, le ministère a recruté 192 agents handicapés par la voie contractuelle initiale (et également 3 par concours). Ce chiffre porte à 924 le total des recrutements effectués par cette voie depuis 2001 et à 1 123 le total des recrutements réalisés dans le cadre des plans ministériels.

La progression significative des recrutements en 2008 (195 contre 103 en 2007) permet aujourd'hui d'envisager d'atteindre prochainement l'objectif du taux de 6 % fixé par la loi.

		CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	TOTAL
TITULAIRE	H	0	0	1	1
	F	0	0	2	2
NON TITULAIRE	H	1	12	88	101
	F	2	6	83	91
TOTAL		3	18	174	195

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

2.1.3.3 - 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 des actions en faveur du handicap au sein du ministère.

(4) Cf. aussi sur ce sujet le chapitre 6 (les relations professionnelles).

• Les correspondants « Handicap »

Depuis 1999, un réseau de correspondants locaux 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 DRH-MD, qui dispose à cet effet d'un correspondant handicap national et d'un ergonome, désignés en avril 2007. Les 66 correspondants « Handicap » (y compris ceux de la DGA) participent aux échelons 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 matière 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.

2.2 - LES DÉPARTS

2.2.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire⁽⁵⁾

2.2.1.1 - Ensemble des départs par catégorie et par armée, direction ou service

ARMÉE	DÉPARTS*				DÉCÈS	TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES			
TERRE	883	2 925	12 078	1 000	105	16 991	50,1
MARINE	351	1 739	989	724	33	3 836	11,3
AIR	475	2 313	1 904	199	44	4 935	14,6
GENDARMERIE	168	2 615	-	4 217	95	7 095	20,9
SSA	254	316	0	106	2	678	2,0
SEA	9	20	145	0	1	175	0,5
DGA	103	0	0	71	1	175	0,5
TOTAL	2 243	9 928	15 116	6 317	281	33 885	100
%	6,6	29,3	44,6	18,6	0,8	100	

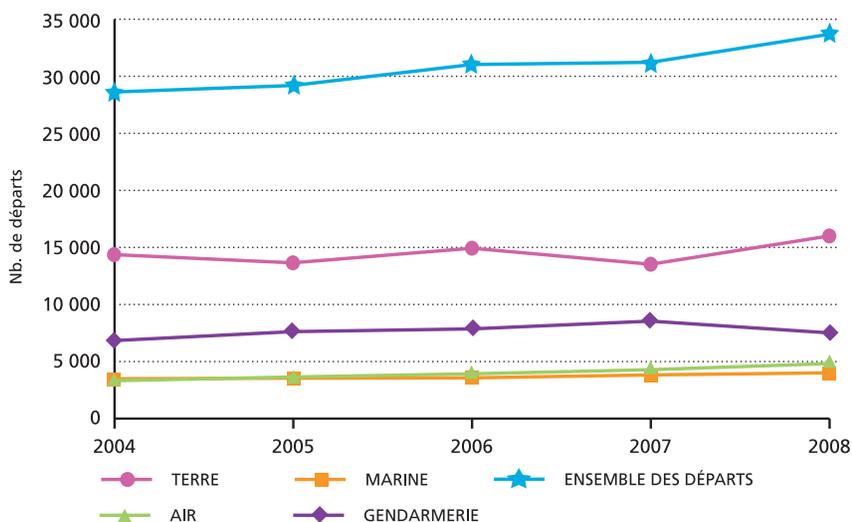
Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

* Hors décès

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

(5) Les départs consécutifs à des promotions ne sont pas comptabilisés dans les tableaux qui suivent mais au 2.4.1.

2.2.1.2 - Évolution des départs sur 5 ans



Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

2.2.1.3 - Départs des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par armée, par catégorie et par ancienneté

	DURÉE DE SERVICE (ANNÉES)	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	SSA	SEA	DGA	TOTAL
		OFFICIERS	[0-4[78	71	54	24	69	0
	[4-15[145	37	38	17	40	0	1	278
	[15-25[57	49	130	3	17	0	17	273
	[25 +	603	194	253	124	132	9	85	1 400
	TOTAL	883	351	475	168	258	9	174	2 318
SOUS-OFFICIERS	[0-4[83	23	154	332	47	0	0	639
	[4-15[871	442	348	274	145	2	0	2 082
	[15-25[1 033	859	873	409	108	8	0	3 290
	[25 +	938	415	938	1 600	29	10	0	3 930
	TOTAL	2 925	1 739	2 313	2 615	329	20	0	9 941
MdR*	[0-4[6 730	1 204	1 093	2 875	81	68	0	12 051
	[4-15[5 120	509	950	1 342	8	62	0	7 991
	[15-25[1 204	0	54	0	0	15	0	1 273
	[25 +	24	0	6	0	0	0	0	30
	TOTAL	13 078	1 713	2 103	4 217	89	145	0	21 345
TOTAL		16 886	3 803	4 891	7 000	676	174	174	33 604

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

* Lire "volontaires" au lieu de "MdR" pour la gendarmerie.

2.2.1.4 - Décès des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie et par armée, direction ou service

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	5	41	59	105
MARINE	3	24	6	33
AIR	1	37	6	44
GENDARMERIE	5	86	4	95
SSA	0	2	0	2
SEA	0	0	1	1
DGA	1	0	0	1
TOTAL	15	190	76	281

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

2.2.2 - Personnel civil

2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction ou service

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	31	104	266	401
MARINE	13	15	16	44
AIR	5	17	50	72
GENDARMERIE	1	4	19	24
SSA	4	23	53	80
SEA	2	4	10	16
DGA	63	83	71	217
AUTRES*	53	88	159	300
TOTAL	172	338	644	1 154
RAPPEL 2007	157	267	537	958
RAPPEL 2006	117	272	426	815

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* SGA, DGSE, DPSD, EMA, DRM, DICOD, SMA.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et circonstance

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETRAITE	162	311	594	1 067
DÉCÈS	4	10	25	39
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	3	10	15	28
RÉVOCATION	0	3	5	8
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	1	1	5	7
RADIATION DES CADRES*	2	3	0	5
TOTAL	172	338	644	1 154

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Article 99 de la LFR 1992 (cessation anticipée d'activité).

2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par circonstance

CIRCONSTANCE	NOMBRE
FIN DE CONTRAT	219
RETRAITE	177
RADIATION DES CADRES	2
DÉCÈS	0
LICENCIEMENT	10
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	55
TITULARISATION	111
CONCOURS	13
TOTAL	587

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel ouvrier de l'État par circonstance

CIRCONSTANCE	NOMBRE
RETRAITE	1 269
DÉCÈS	48
DÉMISSION*	131
- DONT DÉPARTS VOLONTAIRES**	120
ABANDON DE POSTE	0
LICENCIEMENT	1
CONCOURS	0
TOTAL	1 449

Source : DRHMD/SRHC/GCPC

* 11 démissions en 2008.

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

2.2.2.5 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil

TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL
1 154	587	1 449	3 190

Source : DRHMD/SRHC/GCPC

2.2.2.6 - Autres départs du personnel civil

TITULAIRES*	NON TITULAIRES**	OE***	TOTAL
660	30	143	833

Source : DRHMD/SRHC/GCPC

* Disponibilité, congé de longue durée, congé parental, détachement et mise à disposition.

** Congé sans traitement, congé de grave maladie, congé parental et mise à disposition.

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

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

	ARMÉE	SOUS-OFFICIERS	OFFICIERS
Mouvements de personnel	TERRE	1 534	79
	H	1 315	66
	F	219	13
Dépenses liées au personnel	MARINE	953	15
	H	841	13
	F	112	2
Formation	AIR	828	12
	H	600	12
	F	228	0
Reconversion	GENDARMERIE	2 406	0
	H	1 904	0
	F	502	0
Conditions de travail	SSA	156	9
	H	42	3
	F	114	6
Relations professionnelles	SEA	15	0
	H	14	0
	F	1	0
Politique sociale	TOTAL	5 892	115
	H	4 716	94
	F	1 176	21

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

2.4 - LES AVANCEMENTS

2.4.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire

ARMÉE	DE VOLONTAIRE À MdR	DE MdR* À SOUS-OFFICIER	DE SOUS-OFFICIER À OFFICIER	PROMOTION INTERNE VOLONTAIRE	PROMOTION INTERNE MdR	PROMOTION INTERNE SOUS-OFFICIER	PROMOTION INTERNE OFFICIER
TERRE	1 183	1 180	297	19	8 616	5 440	1 806
MARINE	206	1 107	133	322	3 093	2 320	1 241
AIR	150	124	143	344	3 654	2 399	1 432
GENDARMERIE	-	1 118	471	4 259	-	10 530	860
SSA	-	2	22	98	-	223	560
SEA	-	12	2	-	140	49	49
DGA	-	-	-	-	-	-	231
TOTAL	1 539	3 543	1 068	5 042	15 503	20 961	6 179

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

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



Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

	CHANGEMENT DE CORPS	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	RATIO (EN %)
		EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CAT. A	0	39	100	139	0	
H	0	23	97	120	0	
F	0	16	3	19	0	
DONNANT ACCÈS À LA CAT. A	0	-	0	0	0	
H	0	-	0	0	0	
F	0	-	0	0	0	
À L'INTÉRIEUR DE LA CAT. B	0	120	26	146	304	48,0
H	-	44	16	60	132	45,5
F	-	76	10	860	172	50,0
DONNANT ACCÈS À LA CAT. B	0	-	0	0	0	
H	0	-	0	0	0	
F	0	-	0	0	0	
À L'INTÉRIEUR DE LA CAT. C	0	-	-	0	-	-
H	0	-	-	0	-	-
F	0	-	-	0	-	-
TOTAL	0	159	126	285	304	93,8
H	0	67	113	180	132	136,4
F	0	92	13	105	172	61,0
RAPPEL 2007	210	227	489	926	31 422	2,9
RAPPEL 2006	375	216	2 173	2 764	43 744	6,3

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

NB : La majorité des avancements de grade au titre de l'année 2008 n'a pas encore été réalisée au moment d'imprimer le bilan social et rend impossible tout comparatif avec l'année précédente.

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

	APRÈS ESSAI	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL
CHEFS D'ÉQUIPE	99	163	0	262
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	65	106	0	171
OUVRIERS	1 174	833	0	2 007
TOTAL	1 338	1 102	0	2 440
RAPPEL 2007	1 373	1 242	2	2 617
RAPPEL 2006	1 410	817	10	2 237

Source : DRHMD/SRHC/GCPC

2.5 - LES MUTATIONS

2.5.1 - Le personnel militaire de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée, direction ou service

2.5.1.1 - Mutations avec changement de résidence⁽⁶⁾

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 164	5 565	2 643	11 372
MARINE	1 471	4 157	1 025	6 653
AIR	1 248	2 775	286	4 309
GENDARMERIE	1 616	8 526	578	10 720
SSA	449	354	0	803
SEA	42	47	42	131
DGA	249	0	0	249
TOTAL	8 239	21 424	4 574	34 237
RAPPEL 2007	8 469	21 410	6 842	36 721
RAPPEL 2006	8 249	20 310	5 780	34 339

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

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

2.5.1.2 - Mutations sans changement de résidence

	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE		1 58	2 014	2 831	5 903
MARINE		2 223	7 699	5 166	15 088
AIR		3 104	17 694	8 631	29 429
GENDARMERIE		739	5 421	372	6 532
SSA		113	178	0	291
SEA		5	6	6	17
DGA		124	0	0	124
TOTAL		7 366	33 012	17 006	57 384
RAPPEL 2007		6 788	16 641	8 565	31 994
RAPPEL 2006		7 161	23 183	9 929	40 273

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

2.5.1.3 - Nombre total de mutations

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2008	15 605	54 436	21 580	91 621
2007	15 257	38 051	15 407	68 715
2006	15 410	43 493	15 709	74 612

2.5.2 - Mutations du personnel civil par statut et par catégorie

2.5.2.1 - Mutations avec changement de résidence⁽⁷⁾

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT
CAT. A/NIV. I	33	2	
CAT. B/NIV. II	105	0	77
CAT. C/NIV. III	165	0	
TOTAL	303	2	77
RAPPEL 2007	408	6	48
RAPPEL 2006	725	27	174

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

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

2.5.2.2 - Mutations sans changement de résidence

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT
CAT. A/NIV. I	102	31	
CAT. B/NIV. II	154	5	346
CAT. C/NIV. III	290	4	
TOTAL	546	40	346
RAPPEL 2007	1 144	89	81
RAPPEL 2006	957	71	117

Source : DRH+MD/SRHC/GCPC

2.5.2.3 - Nombre total de mutations

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
2008	849	42	423	1 314
2007	1 552	95	129	1 776
2006	1 682	98	291	2 71

2.6 - PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2008

Jusqu'au 31 décembre 2008, les établissements et services restructurés (dissous, créés, transférés ou réorganisés) sont désignés par décision ministérielle et figurent dans une liste fixée par arrêté interministériel (Défense, Budget, Fonction publique) ouvrant droit à certaines indemnités de mobilité.

ARMÉE	ÉTABLISSEMENTS DISSOUS			ÉTABLISSEMENTS CRÉÉS, TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS				TOTAL ÉTABLISSEMENTS RESTRUCTURÉS	TOTAL EFFECTIFS CONCERNÉS	
	NOMBR E	EFFECTIFS MILITAIRES	EFFECTIFS CIVILS	NOMB RE CRÉÉS	NOMBRE TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS	EFFECTIFS MILITAIRES	EFFECTIFS CIVILS		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	3	31	11	0	3	20	15	6	51	26
MARINE	0	0	0	0	8	74	107	8	74	107
AIR	1	0	5	0	0	0	0	1	0	5
GEND.	3	6	2	0	1	2	1	4	8	3
SSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DGA	0	0	0	0	4	0	22	4	0	22
DIRISI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUTRES*	0	0	0	1	1	83	105	2	83	105
TOTAL	7	37	18	1	17	179	250	25	216	268

Source : SGA/DAR

* SGA et autres services interarmées



ECPAD

CHAPITRE 3

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Au cours de l'année 2008, les dépenses de personnel imputées sur le titre 2 se sont élevées à près de 25 milliards d'euros, en augmentation de 1 % par rapport à 2007. En volume, cette progression est moins sensible pour le personnel militaire (+ 0,9 %) que pour le personnel civil (+ 1,7 %).

La mise en perspective de ces évolutions avec celles présentées dans le premier chapitre (personnel de la Défense) montre que la baisse globale du niveau des effectifs est concomitante à une progression des catégories les plus élevées (officiers pour les militaires et titulaires de catégorie A et non titulaires de niveau I pour les civils).

Parallèlement, les charges de pensions ont progressé de manière globale de 2,7 %.

La baisse du nombre moyen de jours d'activité accomplis par les réservistes résulte d'une baisse de 5,5 % des crédits de rémunération qui leur sont alloués.

Outre les dépenses salariales, 1 254,6 M€ ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines⁽¹⁾, dont 13,5 % au titre des opérations de restructurations.

Par ailleurs, l'année 2008 a vu la mise en œuvre de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)⁽²⁾.

(1) Hors coût de formation du personnel militaire.
(2) Voir encadré en fin de chapitre.

Chiffres-clés

Dépenses de personnel (TITRE 2) **24 991,7**

(en millions d'euros)

MILITAIRES	20 548,9
CIVILS	4 442,8
dont PENSIONS	8 274,7
MILITAIRES	7 797,3
CIVILS	477,4
dont FSPOEIE*	915,1
dont RÉSERVES	112,6
dont OPEX (ISSE**)	376,2

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

** Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger.

3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2008

Le titre 2 comprend trois catégories de dépenses :

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

3.1.1 - Dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS⁽³⁾ pensions comprises, par programme

en M€

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	ENSEMBLE	%
144	284,6	222,1	506,6	2,0
146	294,2	595,3	889,5	3,6
152	6 017,5	72,3	6 089,8	24,4
167	75,2	86,4	161,6	0,6
169	0,0	55,2	55,2	0,2
178	13 679,7	1 890,8	15 570,5	62,3
212	197,8	1 520,7	1 718,5	6,9
TOTAL	20 549,0	4 442,8	24 991,7	100
%	82,2	17,8	100	

Source : DAF/SPB

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

3.1.2 - Compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé)

en M€

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	ENSEMBLE
178	31,9	145,4	177,3

Sources : DAF/SPB - SIAé

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

3.1.3 - Réservistes (catégorie 21 uniquement)

en M€

PROGRAMME	RÉSERVISTES
144	0,1
146	0,2
152	39,8
167	0,1
169	0,0
178	72,2
212	0,3
TOTAL	112,6

Source : DAF/SPB

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

(3) Compte d'affectation spéciale.

3.1.4 - Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

en M€

PROGRAMME	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE*)			SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE*
	MILITAIRES**	CIVILS	ENSEMBLE	
144	91,7	38,3	130,0	-
146	110,4	63,8	174,2	-
152	2 465,2	10,4	2 475,6	-
167	29,6	20,2	49,8	-
169	0,0	12,7	12,7	-
178	5 027,3	260,6	5 287,9	-
212	73,2	71,6	144,7	915,1
TOTAL	7 797,4	477,4	8 274,8	915,1

Source : DAF/SPB

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

** Dont réservistes.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement – OPEX)

en K€

PROGRAMME	ISSE
144	49,0
146	3,4
152	15 281,9
167	3,0
169	0,0
178	360 876,1
212	34,1
TOTAL	376 247,5

Source : DAF/SPB

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

3.2 - DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Le budget opérationnel de programme (BOP n° 21272 C « Accompagnement de la politique RH ») regroupe les crédits destinés à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines conduites au niveau ministériel : action sociale, formation du personnel civil, accompagnement et reclassement professionnel du personnel militaire et accompagnement des restructurations. Il comprend également les crédits destinés aux indemnités des accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'au paiement de la contribution d'équilibre au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

La politique sociale particulière mise en œuvre par le ministère de la défense, complémentaire aux dispositifs de droit commun et aux prestations interministérielles, vise à prendre

en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère de la défense et à compenser leur impact sur leur environnement social et familial.

S'agissant des autres politiques de ressources humaines, elles accompagnent la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel) et civil (formation, accompagnement des restructurations).

Les crédits de formation permettent de financer, pour l'ensemble du personnel civil, les formations d'adaptation à l'emploi, la formation continue, les formations liées au handicap et aux restructurations, les parcours de valorisation des acquis de l'expérience, le dispositif du PACTE-Junior, ainsi que les préparations aux concours et examens professionnels.

La politique de reconversion du personnel militaire, également financée par les crédits du BOP n° 21272 C, recouvre notamment les formations professionnelles de militaires en reconversion, les sessions d'orientation pour les militaires souhaitant quitter les armées, le dispositif de reclassement de militaires en entreprise, les préparations aux examens pour les emplois réservés et aux concours des fonctions publiques.

S'agissant du personnel civil et principalement des ouvriers de l'État, les crédits de restructurations visent à financer le dispositif de dégageant des cadres, les indemnités de mobilité et de départ volontaire, les allocations de retour à l'emploi liées à des restructurations, ainsi que les cessations anticipées d'activité pour les agents ayant été exposés à l'amiante.

Enfin, les crédits d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante) permettent de financer les rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation, les remboursements au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, les dépenses liées à l'exécution des décisions de justice, le paiement des frais médicaux et le suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérogènes.

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT - EN M€)

FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	11,4
RECONVERSION	16,0
ACTION SOCIALE	78,4
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	4,4
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)	74,0
RESTRUCTURATIONS	169,7
DÉGAGEMENT DES CADRES DES OUVRIERS DE L'ÉTAT	56,0
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE*	8,5
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ*	1,4
AUTRES DÉPENSES (ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI PRINCIPALEMENT)*	13,6
SUR-ADMINISTRATION DCN	7,4
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ - AMIANTE	82,8
SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE**	915,1
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	64,0
TOTAL	1 254,6

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

* Données issues d'INDIA LOLF

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

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

3.3 - RÉMUNÉRATIONS

La présentation des rémunérations reprend celle de l'édition précédente, qui a amélioré la qualité des données restituées. Ainsi pour chaque catégorie de personnel, militaire et civile, la double présentation définie ci-après a été reconduite.

Une première modalité de présentation affiche les rémunérations mensuelles nettes moyennes théoriques suivant une méthodologie commune à toutes les catégories et à tous les grades, indépendamment de l'exercice de fonctions ou de la détention de qualifications particulières et des conditions ou du périmètre d'exercice des fonctions.

Puis, un deuxième type de présentation expose dans un tableau les rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues.

Les méthodologies utilisées et le périmètre des rémunérations considéré sont détaillés ci-après.

3.3.1 - Le personnel militaire

3.3.1.1 - Méthodologie

Le graphique 3.3.1.2 est élaboré à partir des grilles indiciaires par grade et des effectifs par grade/échelon au 31 décembre 2008, communiqués par les commissariats des armées et la direction générale de la gendarmerie nationale. Pour chaque échelon, a été calculée une rémunération mensuelle nette qui prend en compte les éléments suivants :

- solde brute indiciaire ;
- indemnité pour charges militaires (ICM) au taux de base des militaires non logés gratuitement sauf pour les caporaux, les soldats et les gendarmes pour lesquels est retenu le taux de base de 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⁽⁴⁾ ;
- prime de qualification de 16 % pour les lieutenants-colonels, les commandants et les capitaines⁽⁴⁾ ;
- prime de qualification de 28 % pour les colonels et les généraux⁽⁴⁾ ;

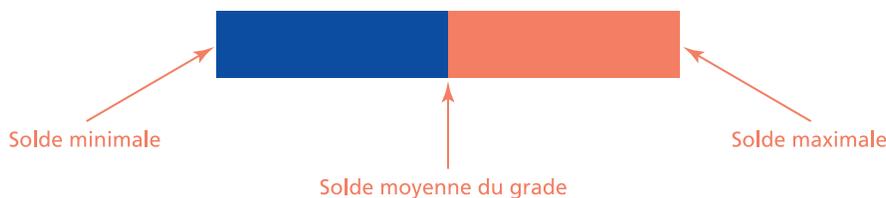
dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité (sauf pour les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 290 qui en sont exonérés) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

(4) Compte tenu de la méthodologie employée, la répartition des primes par catégorie hiérarchique est fixée par construction. Elle ne tient pas compte des conditions statutaires d'attribution, à savoir :

- prime de service de 5 % allouée aux sous-officiers classés en échelle de solde n° 2 à 5 ans de service et aux sous-officiers soldés dans les échelles de solde 3 et 4 et gendarmes à 2 ans de service ;
- prime de qualification de 12 % attribuée aux sous-officiers ayant plus de 15 ans de service, titulaires d'un diplôme de qualification supérieure et soldés à l'échelle de solde n° 4 ;
- prime de qualification de 16 % allouée aux titulaires d'un diplôme militaire du 1er degré (officier) ou d'un titre de guerre (officier ou non officier) ;
- prime de qualification de 28 % attribuée aux officiers titulaires d'un brevet militaire du second degré et aux officiers généraux.

Pour chaque grade, symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux soldes minimales (1er échelon) et maximales (dernier échelon) calculées. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique la solde nette moyenne mensuelle calculée pour les personnes présentes au 31 décembre 2008.



Pour compléter cette première présentation, le tableau 3.3.1.3 affiche de manière nominale les soldes moyennes nettes perçues au cours de l'année 2008.

Ces moyennes ont été calculées par l'Observatoire économique de la Défense (DAF/QUEFI.OED) à partir du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Le champ retenu est constitué par les militaires (hors volontaires) des armées et de la gendarmerie (hors DGA et services communs).

Afin de pouvoir restituer la réalité de la rémunération perçue par la majorité de la population militaire, certaines primes et indemnités liées à l'exercice de certaines fonctions ou à la détention de qualifications particulières ont été exclues car elles avaient un effet de distorsion sur l'ensemble de la population d'un grade considéré :

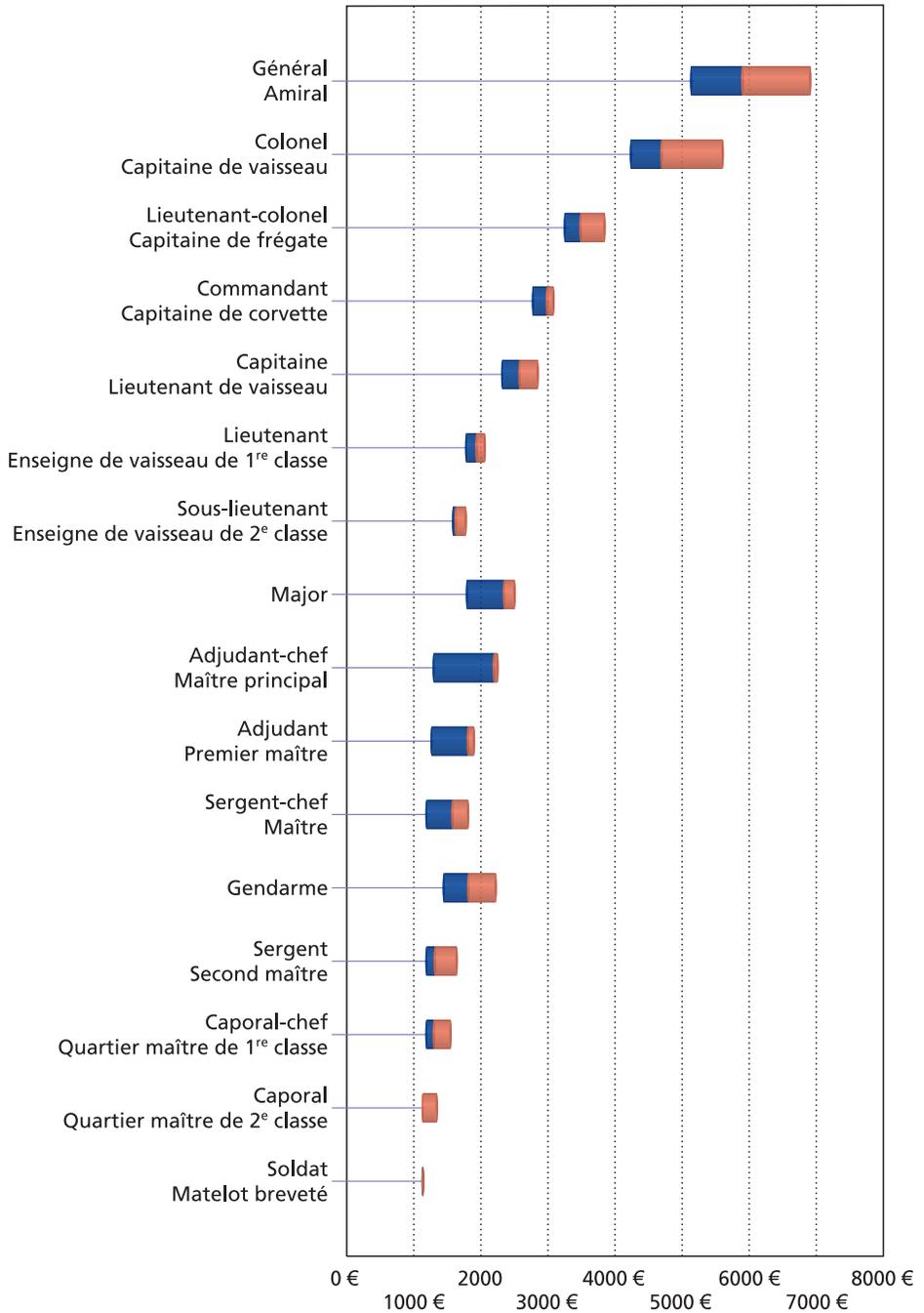
- indemnités journalières de service aéronautique ;
- indemnités de dépiégeage (NEDEX) ;
- indemnités pour appontage de nuit ;
- indemnités complémentaires forfaitaires ;
- indemnités complémentaires de police ;
- indemnités de travaux en scaphandre ;
- indemnités de travaux dangereux, insalubres ;
- indemnités de travaux sous béton ;
- prime spécifique des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ;
- indemnités de responsabilité ;
- indemnités des sous-officiers de tirs (sous-sol balistique, SSBS) ;
- indemnités de recherches électromagnétiques ;
- indemnités spéciales de sécurité aérienne ;
- indemnités pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle ;
- indemnités de tropodiffusion ;
- indemnités de service du personnel de la poste aux armées ;
- indemnités de service emplois spéciaux ;
- indemnités des élèves et stagiaires des écoles d'enseignement supérieur ;
- indemnités de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs ;
- indemnités de sujétions aéronefs pour les équipages de l'aviation embarquée ;
- indemnités de frais de représentation (officiers généraux) ;
- indemnités de séjour à l'étranger ;
- indemnités de sujétion spéciale pour service à l'étranger (OPEX).

L'ensemble de ces primes et indemnités s'élève à **566,7 M€**.

Les pécules et indemnités de départs des militaires ont également été exclus.

En revanche, tous les autres éléments de rémunération ont été pris en compte, y compris les rappels au titre de l'année 2007.

3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel militaire



Sources : commissariats des armées, DGCN

3.3.1.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par le personnel militaire des armées et de la gendarmerie en 2008

en €

Personnel de la Défense	GÉNÉRAL/AMIRAL	7 504	
Mouvements de personnel	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 975	
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 594	
Dépenses liées au personnel	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 898	
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 338	
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 718	
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 940	
	MAJOR	2 848	
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 656	
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 458	
	Formation	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	2 009
		GENDARME	2 008
	Reconversion	SERGENT/SECOND MAÎTRE	1 580
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE		1 576	
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE		1 404	
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 395	

Source : exploitation par l'OED des fichiers du RAE (données provisoires)

N.B. : l'écart parfois constaté avec les soldes moyennes de certaines catégories hiérarchiques en 2007 est dû à la révision par la direction centrale du commissariat de l'armée de terre (DCCAT) du périmètre des indemnités de séjour à l'étranger prises en compte pour le classement des indemnités dans le recensement des agents de l'État (RAE).

Modernisation de la GRH militaire (Statuts particuliers et nouvelles grilles indiciaires)

La réforme statutaire des ressources humaines militaires au sein du ministère de la défense, initiée en 2005 avec la publication du nouveau statut général des militaires, a franchi une étape décisive, avec la parution au Journal officiel du 16 septembre 2008 des nouveaux statuts particuliers des militaires.

Trente-deux décrets portant statuts particuliers, applicables à partir du 1^{er} janvier 2009, succèdent ainsi aux anciens décrets datant des années 1970.

Régissant les différents corps et cadres d'emploi au sein des armées, ces statuts particuliers ont notamment remis **la compétence au cœur des parcours professionnels, simplifié** les modes de recrutement interne et externe, **renforcé l'attractivité** et la **sélectivité** des carrières.

Avancements de grade rénovés (priorité au choix), avancements dans les échelons adaptés aux modalités d'avancement de grade, redéfinition des missions dévolues à chaque corps, uniformisation des dispositions en matière de contrat, accès plus large à « l'épaulette », principe d'un passage par l'état de militaire contractuel avant de devenir militaire de carrière, **sont autant de dispositions grâce auxquelles les armées disposeront de meilleurs outils de gestion et les militaires de la garantie d'une meilleure visibilité.**

Cet aboutissement est le fruit d'une large concertation (trois sessions du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) dédiées à l'examen de ces trente-deux statuts). Par ailleurs, la qualité des travaux menés a été plusieurs fois soulignée tant dans les discussions interministérielles qu'au Conseil d'État et au Secrétariat général du Gouvernement.

Les nouvelles grilles indiciaires, cohérentes avec les principes retenus dans les nouveaux statuts particuliers, parachèvent cette réforme statutaire, permettant par là-même de revaloriser la condition militaire et de répondre aux recommandations du premier rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Après une tranche préliminaire en 2008 et selon les principes actés par le ministre de la défense en CSFM, les indices cibles seront atteints en trois ans (2009-2011), les militaires les plus jeunes et les moins gradés étant servis en priorité.

Dès 2008, les militaires du rang, les caporaux et les premiers échelons des grades de caporal-chef, sergent et gendarme ont atteint leurs indices cibles.

Au 1^{er} janvier 2009, les indices cibles ont été atteints pour les militaires du rang, les aspirants et les sous-lieutenants et l'effort a porté sur les sergents (88 % de l'objectif atteint), les sergents-chefs (78 % de l'objectif atteint), les lieutenants (34 % de l'objectif atteint) et les capitaines (26 % de l'objectif atteint).

Au 1^{er} janvier 2010, les indices cibles seront atteints pour tous les sous-officiers⁽⁵⁾, soit un an après l'entrée en vigueur des nouveaux statuts particuliers. Quant aux officiers, les indices cibles seront atteints, en moyenne, à hauteur de 75 % des objectifs.

Au 1^{er} janvier 2011, les indices cibles seront atteints pour l'ensemble des officiers, deux ans après l'entrée en vigueur des nouveaux statuts particuliers.

(5) À la réserve près des mesures de défense associées (MDA) et du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) et des mesures complémentaires aux MDA et PAGRE.

3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire régi par le décret de 1949

3.3.2.1 - Méthodologie

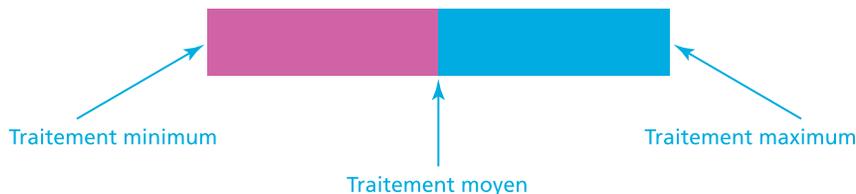
Les graphiques 3.3.2.2 et 3.3.2.4 ont été réalisés à partir des grilles indiciaires et des effectifs au 31 décembre 2008 par corps/grade/échelon communiqués par la sous-direction de la gestion collective du personnel civil de la DRH-MD. Pour chaque échelon a été calculée une rémunération mensuelle nette qui prend en compte les éléments suivants :

- traitement indiciaire brut ;
- 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 de 6,475 % du traitement brut pour les non titulaires ingénieurs hors catégorie ;
- indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les agents de catégorie A, les secrétaires administratifs à partir du 6^e échelon de la classe normale, les non titulaires des 1^{re}, 2^e et 3^e catégories C et ceux de la 4^e catégorie C ayant un indice brut supérieur ou égal à 380⁽⁶⁾ ;
- indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) pour les conseillers techniques et les assistants de service social⁽⁶⁾ ;
- allocation spéciale pour les ingénieurs d'études et de fabrications⁽⁶⁾ ;
- indemnité de fonctions techniques (IFT) pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications, les non titulaires ingénieurs de la catégorie A et des 1^{re}, 2^e et 3^e catégories B⁽⁶⁾ ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les secrétaires administratifs de classe normale avant le 6^e échelon, les adjoints administratifs, les agents des services techniques, les agents non titulaires de la 4^e catégorie C ayant un indice brut inférieur à 380 et ceux de la 5^e catégorie C⁽⁶⁾ ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les agents dont l'indice majoré est inférieur à 290 ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Pour chaque grade, symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux traitements minimum (1^{er} échelon) et maximum (dernier échelon) calculés. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le traitement net moyen mensuel estimé pour les personnes présentes au 31 décembre 2008.



(6) Pour l'ensemble de ces indemnités, le montant moyen par grade est retenu, suivant la distinction entre administration centrale et services déconcentrés.

Les tableaux 3.3.2.3 et 3.3.2.5 résultent de l'exploitation par la sous-direction des études et de la prospective de la direction de ressources humaines du ministère de la défense des fichiers de rémunération (fichiers KA) de l'ensemble de l'année 2008 pour les agents affectés en métropole (hors DOM-COM).

Est pris en compte le salaire net perçu chaque mois par les agents. L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les évènements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées⁽⁷⁾.

Les moyennes sont calculées par rapport aux effectifs évalués en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) qui prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel⁽⁸⁾.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

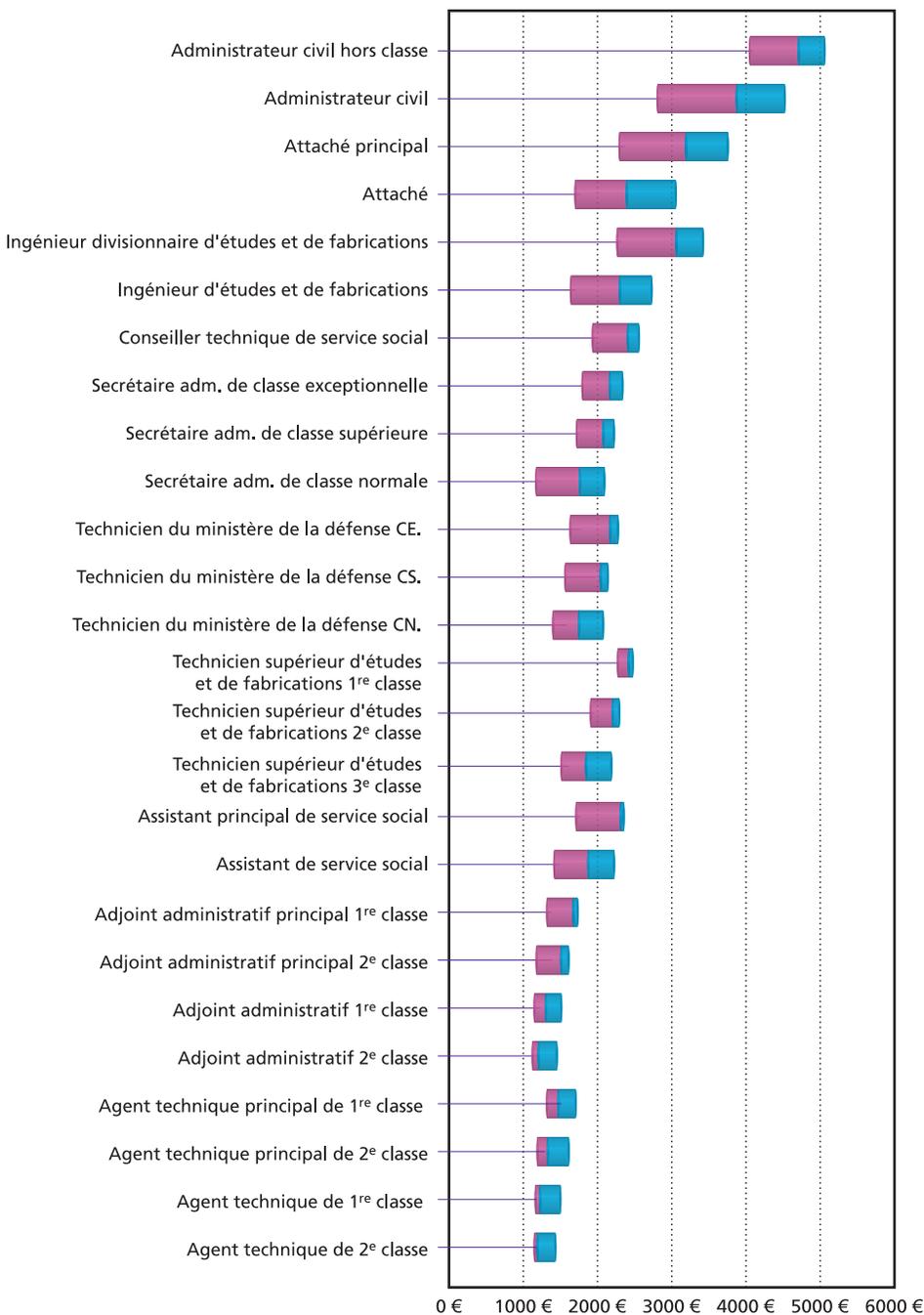
Réserve

Postface

(7) Les fichiers KA contiennent une variable "monet" qui correspond pour la direction générale de la comptabilité publique au montant net à payer chaque mois.

(8) Ainsi, un agent recruté pour une quotité de travail de 80 % sera décompté pour 0,86 quelle que soit la durée du contrat pour le mois considéré.

3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques perçues par le personnel civil titulaire en 2008



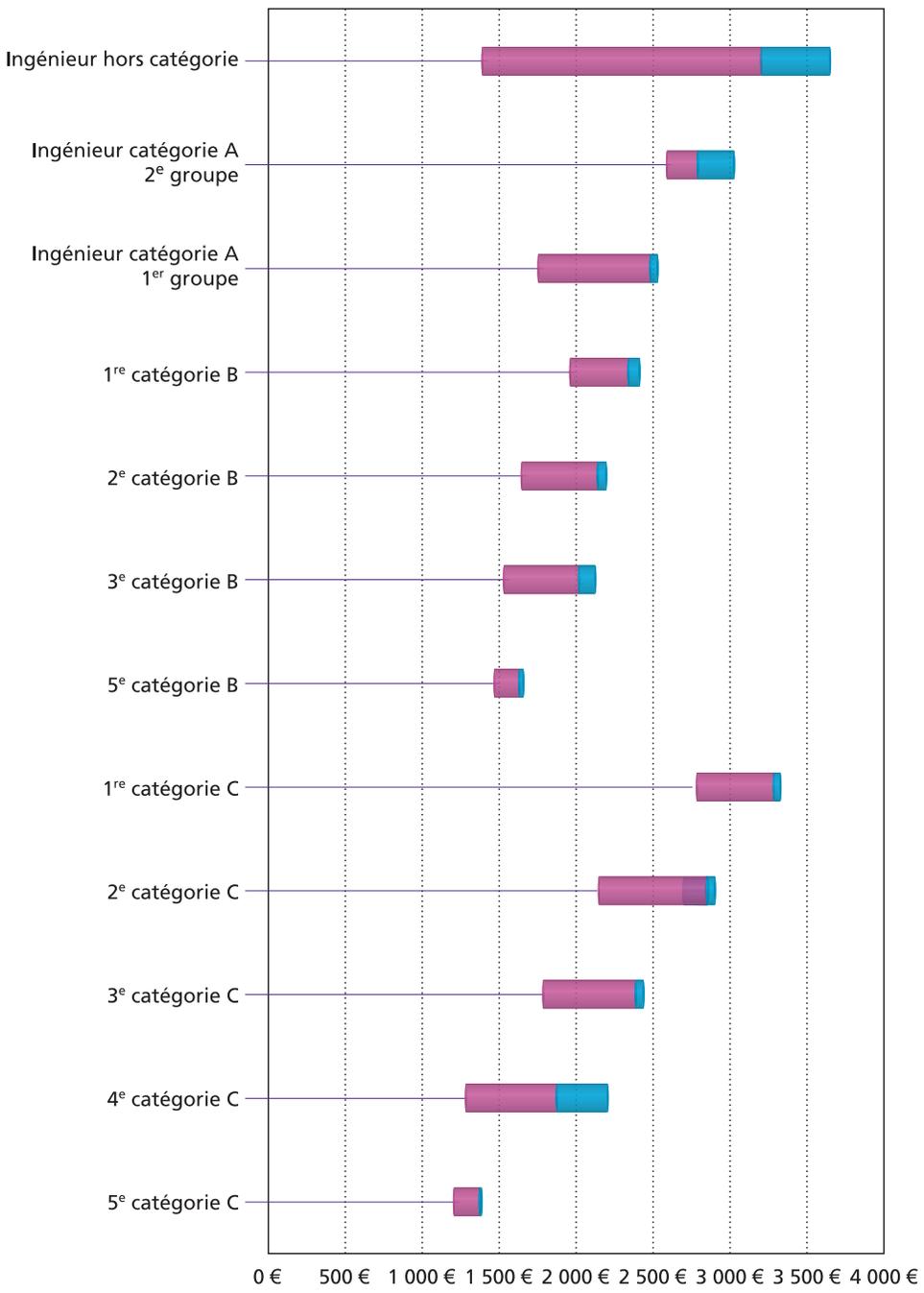
Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par le personnel civil titulaire en 2008

	en €		
ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	6 698	Personnel de la défense	
ADMINISTRATEUR CIVIL	5 082		
ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	4 030	Mouvements de personnel	
ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 861		
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3 381	Dépenses liées au personnel	
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 664		
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 580		
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 373		
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 309		
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 955		
TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 419		Formation
TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE SUPÉRIEURE	2 313		
TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE NORMALE	1 970		
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	2 789		Reconversion
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	2 658		
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE	2 249		
ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 358	Conditions de travail	
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 979		
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	1 771		
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	1 601	Relations professionnelles	
ADJOINT ADMINISTRATIF 1 ^{RE} CLASSE	1 427		
ADJOINT ADMINISTRATIF 2 ^E CLASSE	1 402		
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 821	Politique sociale	
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 517		
AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 567		
AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	1 398	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">Réserve</div> <div>Postface</div> </div>	

Source : exploitation par DRH-MD/SPGRH/EP des fichiers KA

3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques perçues en 2008 par le personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié



Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues en 2008 par le personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié

	en €
INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE	3 450
INGÉNIEUR CATÉGORIE A 2 ^E GROUPE	2 776
INGÉNIEUR CATÉGORIE A 1 ^{ER} GROUPE	2 450
1 ^{RE} CATÉGORIE B	2 277
2 ^E CATÉGORIE B	2 113
3 ^E CATÉGORIE B	2 066
5 ^E CATÉGORIE B	2 025
1 ^{RE} CATÉGORIE C	3 271
2 ^E CATÉGORIE C	2 780
3 ^E CATÉGORIE C	2 385
4 ^E CATÉGORIE C	1 835
5 ^E CATÉGORIE C	1 441

Source : exploitation par DRH-MD/SPGRH/EP des fichiers KA

3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État

3.3.3.1 - Méthodologie

Le graphique 3.3.3.2 est construit à partir des effectifs par groupe/échelon au 31 décembre 2008 communiqués par la sous-direction de la gestion collective du personnel civil de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Le salaire horaire est déterminé pour chaque groupe/échelon par un bordereau de salaire revalorisé trimestriellement. Les salaires horaires ont été retenus au 31 décembre 2008 (revalorisation des bordereaux de salaires ouvriers (BSO) du 31 octobre 2008). Les BSO prévoient des zones d'abattement aux salaires (0, 1,8 et 2,7 %) déterminées en fonction des zones territoriales fixant l'indemnité de résidence des personnels civils et militaires.

Le salaire brut de base pour chaque échelon est égal au taux horaire multiplié par 152 heures mensuelles (167 pour les ouvriers du livre et les chefs d'équipe du livre).

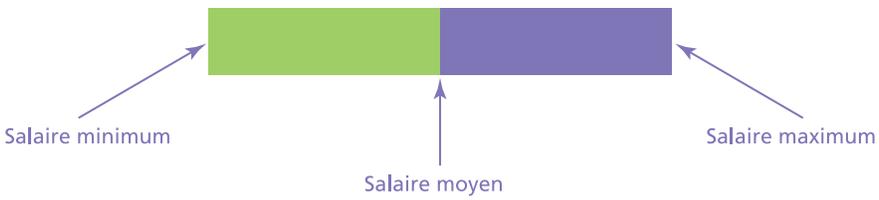
Pour chaque échelon, on calcule une rémunération nette qui comprend :

- salaire brut de base ;
- prime de rendement et heures supplémentaires globalisées au taux de 21 % du salaire de base ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les ouvriers de l'État dont le salaire brut de base est inférieur à 1 325 € ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Pour chaque groupe symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux salaires minimum (1^{er} échelon – zone d'abattement à 2,7 %) et maximum (dernier échelon – zone d'abattement à 0 %) calculés. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le salaire net moyen mensuel estimé pour les personnes présentes au 31 décembre 2008 (zone d'abattement à 0 %).



Le tableau 3.3.3.3 résulte de l'exploitation par la sous-direction des études et de la prospective de la direction de ressources humaines du ministère de la défense des fichiers de rémunération (fichiers KA) de l'ensemble de l'année 2008 pour les agents affectés en métropole (hors DOM-COM).

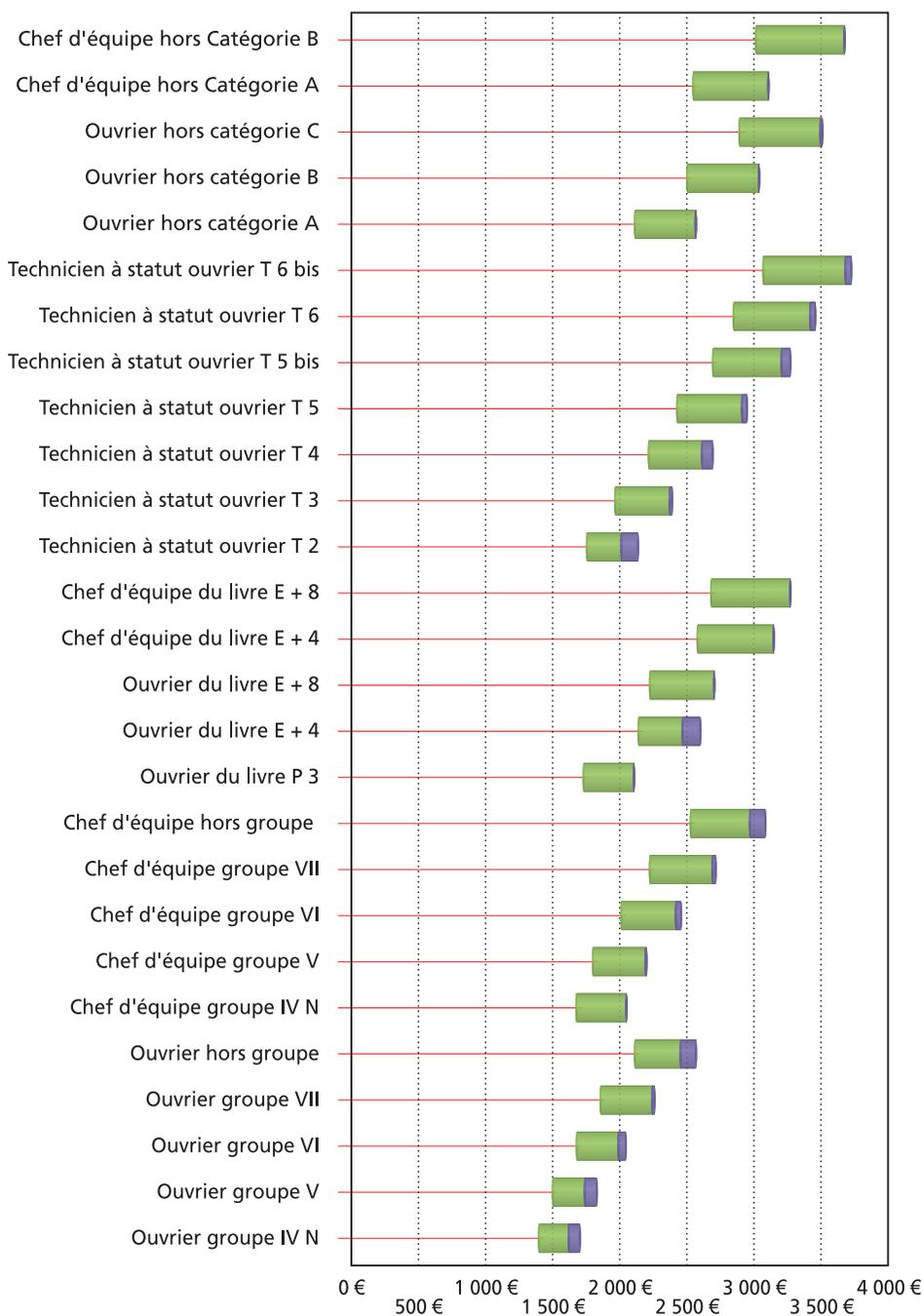
Est pris en compte le salaire net perçu chaque mois par les agents. L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les évènements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées⁽⁹⁾.

Les moyennes sont calculées par rapport aux effectifs évalués en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) qui prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel⁽¹⁰⁾.

(9) Les fichiers KA contiennent une variable "monet" qui correspond pour la direction générale de la comptabilité publique au montant net à payer chaque mois.

(10) Ainsi, un agent recruté pour une quotité de travail de 80 % sera décompté pour 0,86 quelle que soit la durée du contrat pour le mois considéré.

3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2008



Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

Nota : Cette présentation fait figurer certains grades qui n'apparaissent pas sur le tableau 2007 : chefs d'équipe hors catégorie A et B et ouvriers hors catégorie A, B et C.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

3.3.3.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par les ouvriers de l'État* en 2008

en €

Personnel de la Défense	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3 416
Mouvements de personnel	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 887
Dépenses liées au personnel	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 304
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 875
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 399
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3 425
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3 189
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2 943
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2 670
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2 393
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3	2 161
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1 884
Formation	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 854
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 582
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 277
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	2 142
Reconversion	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE IV N	1 964
	OUVRIER HORS GROUPE	2 316
	OUVRIER GROUPE VII	2 063
	OUVRIER GROUPE VI	1 865
Conditions de travail	OUVRIER GROUPE V	1 729
	OUVRIER GROUPE IV N	1 698
Relations professionnelles		

Source : exploitation par DRH/MD/SPGRH/EP des fichiers KA

* Certaines catégories représentées dans le graphique précédent ne figurent pas dans ce tableau en raison de la faiblesse de leurs effectifs.

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Présentation

En application du relevé de conclusions relatif au nouveau cadre des négociations salariales dans la fonction publique du 21 février 2008, une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat a été créée en faveur des fonctionnaires titulaires, des magistrats et des militaires.

Le mécanisme repose sur une comparaison, pour une période de quatre ans (31 décembre 2003 au 31 décembre 2007), entre l'évolution de la solde indiciaire brute et celle de l'indice des prix à la consommation. Si la solde indiciaire brute a

évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée aux personnels militaires et civils concernés.

Dans cette optique, un simulateur de calcul a été mis en ligne sur Intradef, dès le mois d'août 2008.

À titre d'exemple, il peut être évoqué les cas suivants :

- Un adjudant-chef, échelle de solde n° 4, passe de l'IM⁽¹¹⁾ 437 à l'IM 443 entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2007. Sa solde aura connu une progression inférieure à l'inflation de 6,8 %.

Le montant de la GIPA versée en compensation en 2008 est de 411 €.

- Un secrétaire administratif de classe exceptionnelle passe de l'IM 513 à l'IM 514 entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2007. Son traitement aura connu une progression inférieure à l'inflation de 6,8 %.

Le montant de la GIPA versée en compensation en 2008 est de 811 €.

Les délais de mise en œuvre du dispositif GIPA au ministère de la défense

La quasi-totalité des versements de la GIPA a été réalisée sur les soldes et paies des mois d'octobre et de novembre 2008.

Suivi chiffré et analyse

Les militaires bénéficiaires de la GIPA en 2008 sont au nombre de 28 845 (y compris les militaires de la gendarmerie).

Parmi les bénéficiaires de cette indemnité, 6 % sont des officiers, 81 % des sous-officiers et 13 % des militaires du rang. Les montants moyens versés par catégorie s'élèvent à 790 € pour les officiers, 368 € pour les sous-officiers et 152 € pour les militaires du rang.

Concernant les personnels civils titulaires, les principaux bénéficiaires de la GIPA sont les catégories B.

Cette situation s'explique par le fait que les catégories C ont connu une revalorisation de leur grille indiciaire en 2006 (protocole Jacob), concernant notamment leurs indices terminaux. Ainsi, les adjoints administratifs ont vu leur indice terminal progresser de 30 points (449 à 479) ; les adjoints techniques ont quant à eux vu leur indice terminal progresser de 20 points (479 à 499).

Or, la GIPA est calculée sur la période de référence du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007. Les agents de catégorie C bloqués en fin de grade ont donc mécaniquement bénéficié de ces points d'indices supplémentaires, ce qui les a exclus du bénéfice de la GIPA.

Compte tenu de l'inflation croissante et de la faible évolution du point fonction publique, le dispositif GIPA sera reconduit à l'identique pour l'année **2009**.

(11) IM : indice majoré



ECPAD

CHAPITRE 4

LA FORMATION

La formation occupe une place essentielle dans les armées car elle permet d'adapter les personnels à l'évolution permanente des métiers et des techniques et de répondre à la diversité des missions. En outre, elle est la condition nécessaire pour garantir la capacité opérationnelle immédiate des unités.

Formation du personnel militaire

Les données chiffrées relatives à la formation du personnel militaire ont été recoupées de la même manière que l'année précédente (voir méthodologie).

En 2007⁽¹⁾, le coût global de la formation (coût d'enseignement total annuel) a représenté 2,5 milliards d'euros. Parallèlement, on a dénombré 8 841 229 journées de formation au profit des militaires, soit un coût journalier unitaire de formation (CJUF) de 233 euros par militaire.

Formation du personnel civil

Le 5^e accord-cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, élaboré en 2007 par le ministère de la défense en collaboration avec les employeurs et en concertation étroite avec les représentants du personnel, a été présenté en 2008 devant le Groupe central de coordination de la formation continue (GCCF). Cet accord définit les lignes directrices de la politique de formation du personnel civil pour la période 2008-2011.

Prenant en compte les dispositions prévues par le protocole Jacob du 21 novembre 2006 et la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, cet accord-cadre a pour ambition d'associer plus étroitement l'agent à son parcours de formation

(1) À l'heure de la publication du Bilan social, les chiffres relatifs aux dépenses de formation du personnel militaire pour l'année 2008 ne sont pas disponibles. Contrairement aux éditions précédentes, il a été jugé préférable de faire figurer néanmoins ces données au titre de l'année N -1.

Chiffres-clés

Militaires⁽¹⁾ :

2,5 Md€ : coût global 2007

233 € : coût journalier unitaire de la formation du personnel militaire (CJUF) en 2007

Civils :

81,7 M€ : coût global 2008

339 € : CJUF du personnel civil en 2008

Fait marquant

Présentation du 5^e accord-cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

et de mieux articuler formation et déroulement de carrière. La circulaire ministérielle d'application des dispositions des décrets sur la formation tout au long de la vie des agents de l'État a été signée le 1^{er} août 2008.

En 2008, le nombre de stagiaires a continué à décroître : 58 126 stagiaires contre 62 675 en 2007 (soit - 7,3 %), de même que le nombre de journées de formation (- 4,6 % par rapport à 2007). Parallèlement, le budget consacré à la formation s'est élevé à 81,7 millions d'euros, soit une légère baisse de 2,7 % (84 M€ en 2007). Le CJUF a été de 339,4 euros.

4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 - Données générales

La formation du personnel militaire répond à la politique des ressources humaines, définie par la DRH-MD en concertation avec l'état-major des armées, conformément au Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. Le domaine opérationnel doit ainsi pouvoir disposer d'un effectif suffisant, en nombre et en qualité, et assurer la formation pour un coût modéré.

Le taux de renouvellement important des effectifs, destiné à maintenir une armée jeune, les besoins en compétences techniques et en savoir-être, le soutien de la promotion interne⁽²⁾, ainsi que les efforts déployés en matière de reconversion⁽³⁾ font de la formation un levier stratégique.

L'effort des armées pour la formation académique et militaire du personnel est ainsi très important, tant par l'effort financier et humain consenti pour les acteurs de formation que par le nombre de personnes formées. Un effort constant de rationalisation des coûts est mené. En effet, sous l'égide du Comité de coordination de la formation (CCF), les armées ont développé depuis plusieurs années le principe du « juste besoin et juste à temps ». Les formations de cursus, qui permettent un changement de niveau fonctionnel, ont été allégées et les formations d'adaptation à l'emploi ont été raccourcies et mieux ciblées.

Le souci d'adaptation de la formation aux besoins amène les armées à suivre les évolutions du cadre européen. Ainsi, lors la présidence française de l'Union européenne (UE), une Initiative européenne pour les échanges de jeunes officiers entre les États membres (initiative inspirée d'Erasmus⁽⁴⁾) a été adoptée par l'ensemble des États membres de l'UE lors du Conseil affaires générales et relations extérieures (CAGRE) du 10 novembre 2008. Proposée et activement soutenue par la France, cette initiative « Erasmus militaire⁽⁵⁾ » vise à renforcer l'interopérabilité des forces et à développer la culture européenne de sécurité et de défense.

(2) La moitié des sous-officiers est recrutée parmi les militaires du rang, la moitié des officiers parmi les sous-officiers.

(3) Importance notable de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

(4) Erasmus est le volet du programme de l'UE « Éducation et formation tout au long de la vie » qui porte sur l'enseignement supérieur.

(5) Voir encadré en fin de chapitre.

Modalités de calcul des données

Rappel

La diversité du dispositif de formation rend difficile la mise en cohérence d'une armée à l'autre de données chiffrées censées recouvrir les mêmes actions. Leur recensement avait fait l'objet d'une refonte complète en 2007 (cf : chapitre 4 du Bilan social 2006) et c'est le périmètre des écoles des armées (exception faite des formations en unité des MdR) qui avait 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 était donc inévitable, d'autant plus que la nature des informations demandées avait également été clarifiée :

- tableau 4.1.2 : nombre d'actions de formation initiale ;
- tableau 4.1.3 : nombre d'actions de formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel ;
- tableau 4.1.4 : nombre d'actions de 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 initiales ou de cursus) ;
- tableau 4.1.5 : nombre total d'actions de formation (somme des tableaux précédents).

Les actions de formation correspondent aux effectifs concernés pour la formation initiale et la formation de cursus. En revanche, il peut y avoir plusieurs actions pour une même personne pour les formations d'adaptation à l'emploi.

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.

Le cas particulier de la DGA et de la DCSSA est à souligner.

Les formations dispensées au titre de la formation initiale par les écoles d'ingénieurs sous tutelle de la DGA (Polytechnique, SUPAERO, ENSTA, ENSIETA et ENSICA), bien qu'établissements publics, ont été incluses dans le périmètre défini ci-dessus. 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.

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.

4.1.2 - Nombre d'actions de formation initiale

	ÉLÈVES OFFICIERS	ÉLÈVES SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 546	4 191	11 722	2 303	19 762
MARINE	560	585	1 378	664	3 187
AIR	805	1 110	1 488	340	3 743
GENDARMERIE	820	3 369	-	4 324	8 513
SSA	885	266	-	94	1 245
SEA	19	14	240	-	273
DGA*	132	-	-	-	132
TOTAL	4 767	9 535	14 828	7 725	36 855

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

* Hors élèves de l'École polytechnique

4.1.3 - Nombre d'actions de formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	988	1 797	680	-	3 465
MARINE	652	1 415	1 057	-	3 124
AIR	710	3 479	-	-	4 189
GENDARMERIE	531	3 107	-	-	3 638
SSA	565	63	-	-	628
SEA	0	47	53	-	100
DGA	-	-	-	-	0
TOTAL	3 446	9 908	1 790	0	15 144

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

4.1.4 - Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	3 412	7 366	2 178	-	12 956
MARINE	1 737	5 974	2 415	-	10 126
AIR	853	1 091	435	-	2 379
GENDARMERIE	3 976	11 920	-	0	15 896
SSA	3 455	4 040	169	40	7 704
SEA	21	74	314	-	409
DGA	-	-	-	-	0
TOTAL	13 454	30 465	5 511	40	49 470

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

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

4.1.5 - Nombre total d'actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	5 946	13 534	14 580	2 303	36 183	37,7
MARINE	2 949	7 974	4 850	664	16 437	16,2
AIR	2 368	5 680	1 923	340	10 311	10,2
GENDARMERIE	5 327	18 396	-	4 324	28 047	27,6
SSA	4 905	4 369	169	134	9 577	9,4
SEA	40	135	607	0	782	0,8
DGA*	132	-	-	-	132	0,1
TOTAL	21 667	49 908	22 129	7 765	101 469	100

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

* Hors élèves de l'École polytechnique

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.1.6 - Nombre de jours accordés à la formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	701 851	716 469	82 895	-	1 501 215
MARINE	230 325	524 146	273 853	31 569	1 059 893
AIR	102 215	163 291	51 944	10 920	328 370
GENDARMERIE	14 623	187 909	-	285 384	487 916
SSA	368 739	38 726	761	34 020	442 246
SEA	4 255	5 917	66 728	-	76 900
DGA*	28 120	-	-	-	28 120
TOTAL	1 450 128	1 636 458	476 181	361 893	3 924 660

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

* Hors élèves de l'École polytechnique

4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

4.2.1 - 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.

Elles sont en majorité délivrées par des organismes extérieurs. Il est également fait appel à des formateurs internes au réseau interministériel et aux organismes de formation du ministère.

Depuis deux ans, le ministère de la défense s'est engagé dans une démarche volontaire de promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en faveur du personnel civil. Cette démarche se traduit par un accompagnement méthodologique et financier des agents qui souhaitent s'engager dans un parcours VAE (inscription, accompagnement et formations complémentaires éventuelles) et dont le dossier a été retenu. Dans un souci d'amélioration du pilotage du dispositif de parcours de la VAE, la DRH-MD a mis en place un tableau de suivi individualisé des parcours engagés.

En 2008, 693 dossiers sur 1 500 parcours offerts, soit 46,2 % de l'objectif étaient engagés. Au total, 141 agents ont terminé leur parcours en obtenant un diplôme validé.

4.2.2 - Le groupe central de coordination de la formation continue

Le groupe central de coordination (GCCF), 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 22 janvier 2008

- Présentation du 5^e accord-cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au ministère de la défense.
- Programmation des actions de formation de l'année 2008.
- Présentation de la politique de formation de la délégation générale pour l'armement.
- Communications :
 - Point de situation sur le projet de regroupement des centres civils de formation ;
 - Actualité de la VAE ;
 - Expérimentation menée au sein de la direction centrale du service d'infrastructure de la défense (DCSID) ;
 - Rapport d'étape sur la mise en place des nouvelles formations professionnelles statutaires telles que la FAE (formation d'adaptation à l'emploi) des adjoints administratifs et des agents techniques du ministère de la défense.

Sujets examinés à la réunion du 25 septembre 2008

- Bilan des actions de formation pour l'année 2007. En 2007, la dépense totale de formation du personnel civil s'est élevée à 84 millions d'euros, soit 3,97 % de la masse salariale.
- Présentation de la mise en œuvre de la réforme de la formation :

Après une vaste campagne de communication pilotée par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), la circulaire ministérielle d'application des dispositions des décrets sur la formation tout au long de la vie des agents de l'État a été élaborée en concertation avec les employeurs et les partenaires sociaux et signée le 1^{er} août 2008. Elle marque le lancement officiel de la réforme de la formation et a pour objectif de faciliter sa mise en œuvre.

- Point de situation sur le projet de regroupement des centres civils de formation ;
- Rapport d'étape sur la mise en place des nouvelles formations statutaires professionnelles (FAE) des adjoints administratifs et des agents techniques du ministère de la défense.
- Communications :
 - Actualité de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - Bilan sur la formation des représentants du personnel pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (HSCT).

4.2.3 - Bilan des actions de formation en 2008

4.2.3.1 - Évolution des résultats depuis trois ans

	2006	2007	2008	ÉVOLUTION 2007/2008
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	259 759	252 300	240 739	- 4,6 %
NOMBRE DE STAGIAIRES*	66 224	62 675	58 126	- 7,3 %
COÛT DE LA FORMATION** (EN M€)	83,1	84,0	81,7	- 2,7 %

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

** Hors apprentissage.

4.2.3.2 - Nombre de journées de formation et durée moyenne des actions par catégorie

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
NOMBRE DE JOURNÉES	43 368	72 639	56 915	67 817	240 739
RÉPARTITION (EN %)	18,0	30,2	23,6	28,2	100,0
DURÉE MOYENNE DES ACTIONS (EN JOURS)	5,7	5,1	2,8	4,3	4,1

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

4.2.3.3 - Coût de la formation par catégorie

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	16,6	21,6	18,4	25,1	81,7
RÉPARTITION (EN %)	20,3	26,4	22,5	30,8	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

4.2.3.4 - Nombre de stagiaires en formation par catégorie et par type d'action

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION INITIALE	466	727	620	312	2 125
PREMIÈRE TITULARISATION*	382	576	590	195	1 743
NOUVELLE TITULARISATION	59	102	17	41	219
CHANGEMENT DE CORPS	25	42	5	76	148
NON TITULAIRE EN PÉRIODE D'ESSAI	0	7	8	0	15
FORMATION CONTINUE	7 063	13 449	19 694	15 457	55 663
PERFECTIONNEMENT**	6 661	10 336	13 065	14 519	44 581
PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	402	3 113	6 629	938	11 082
AUTRES FORMATIONS	40	69	163	66	338
CONGÉS DE FORMATION	4	26	27	15	72
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	14	28	115	42	199
BILANS PROFESSIONNELS	22	15	21	9	67
TOTAL	7 569	14 245	20 477	15 835	58 126

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Dont parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE)

** Dont VAE

NB : Un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

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

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION INITIALE	15 302	35 626	8 434	6 946	66 308
PREMIÈRE TITULARISATION	12 466	32 645	7 899	4 943	57 953
NOUVELLE TITULARISATION*	2 157	2 442	111	846	5 556
CHANGEMENT DE CORPS	679	481	40	1 157	2 357
NON TITULAIRE EN PÉRIODE D'ESSAI	0	58	384	0	442
FORMATION CONTINUE	27 461	36 229	44 040	58 554	166 284
PERFECTIONNEMENT**	26 259	33 864	39 468	55 089	154 680
PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS	1 202	2 365	4 572	3 465	11 604
AUTRES FORMATIONS	605	784	4 441	2 317	8 147
CONGÉS DE FORMATION	306	663	3 909	1 852	6 730
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	257	78	466	445	1 246
BILANS PROFESSIONNELS	42	43	66	20	171
TOTAL	43 368	72 639	56 915	67 817	240 739

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Dont Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE)

** Dont VAE

4.2.3.6 - Nombre d'agents ayant suivi une formation de perfectionnement 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	2 923	3 912	5 126	4 356	16 317
FORMATIONS À L'ENCADREMENT	385	746	814	542	2 487
FORMATIONS À L'INFORMATIQUE	722	2 393	3 659	2 873	9 647
FORMATIONS LINGUISTIQUES	398	267	250	338	1 253
FORMATIONS TECHNIQUES INTERMINISTÉRIELLES	879	1 353	2 127	3 390	7 749
FORMATIONS TECHNIQUES SPÉCIFIQUES À LA DÉFENSE	1 368	1 693	1 204	3 062	7 327
TOTAL	6 675	10 364	13 180	14 561	44 780

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

NB : Un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

4.2.3.7 - Nombre d'agents ayant suivi une formation en 2008 par catégorie et par armée

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	630	2 568	4 781	4 232	12 211
MARINE	289	1 035	1 571	1 277	4 172
AIR	377	807	1 232	2 194	4 610
GENDARMERIE	72	248	502	202	1 024
SSA	93	528	635	616	1 872
SEA	27	45	86	46	204
DGA	1 677	1 336	686	1 437	5 136
AUTRES*	1 429	1 941	3 028	653	7 051
TOTAL	4 594	8 508	12 521	10 657	36 280

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

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

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

4.3 - ACTIONS DE FORMATION AU PROFIT DU PERSONNEL HANDICAPÉ (LOI DU 10 JUILLET 1987)

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	DURÉE (EN JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (EN €)
AUPRÈS DES GESTIONNAIRES DE FONCTIONNAIRES HANDICAPÉS	0	7	5	0	12	34	3 475
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ*	5	3	2	0	10	65	30 182
BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 10 JUILLET 1987 RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	2	29	176	31	238	744	55 074
TOTAL	7	39	183	31	260	843	88 731

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

* Réseau des correspondants et apprentissage du langage des signes

En 2008, les crédits pédagogiques consacrés à l'insertion des personnes handicapées se sont élevés à 88 731 € pour la formation de 260 stagiaires. Ce sont au total 843 journées de formation qui ont été consacrées à l'insertion des personnes en situation de handicap. Durant cette année, 238 personnes en situation de handicap ont pu bénéficier d'actions de formation. Ces actions spécifiques ont totalisé 744 journées de formation pour un coût pédagogique de 55 074 €.

4.4 - LES APPRENTIS (ARTICLE 13 DE LA LOI N° 97-940 DU 16 OCTOBRE 1997)

Sur 325 apprentis employés au ministère au 31 décembre 2008, 176 ont été recrutés en 2008. 358 apprentis⁽⁶⁾ ont bénéficié d'une formation pour un montant de 522 467 € de crédits pédagogiques.

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SSA	SEA	DGA	DIVERS	TOTAL
ÂGE MOYEN	19	19	19	19	22		21	20	20
EFFECTIF AU 31/12/08	133	11	55	1	16		95	14	325
RAPPEL 2007	178	9	20	1	11	0	73	10	302
RAPPEL 2006	133	16	34	0	19	0	91	3	296

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

(6) Ce chiffre comprend les apprentis qui ont reçu une formation puis sont partis dans le courant de l'année 2008.



ECPAD

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

L'initiative européenne pour un ERASMUS dans le domaine militaire

À l'occasion de la présidence française de l'Union européenne (PFUE) du deuxième semestre 2008, la France a proposé à ses partenaires européens une initiative européenne visant à favoriser les échanges de jeunes officiers en formation initiale ou « ERASMUS militaire ».

Le programme ERASMUS de la Commission européenne, mis en place en 2001, a conduit à une évolution profonde du paysage académique européen et renforcé le dynamisme de l'enseignement supérieur. Dans ce nouveau contexte, les académies militaires doivent également maintenir une éducation qui garantisse à leurs officiers une formation militaire de qualité, et ouverte sur les réalités de l'Europe et du monde.

L'initiative européenne pour un « ERASMUS militaire » a pour objectif :

- d'améliorer en profondeur l'interopérabilité des forces européennes en favorisant l'émergence d'un socle de formation commune chez les jeunes officiers en formation initiale ;
- de renforcer la culture européenne dans le domaine de la défense et de la sécurité et de favoriser le partage d'expériences ;
- de développer le volume des coopérations entre académies militaires et favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants des écoles militaires ;
- de soutenir le développement d'un socle commun de connaissances sur la PESD par l'élaboration d'un module de formation qui pourrait être utilisé pour cet enseignement dans les académies militaires intéressées ;
- de simplifier les procédures administratives d'échanges entre les États membres ;
- d'accroître la visibilité des écoles de défense des États membres.

L'ERASMUS militaire se concentre sur la formation initiale des jeunes officiers, un domaine qui demeure de la responsabilité des États membres. La formation initiale des officiers est articulée en trois volets principaux qui offrent autant de perspectives d'échanges :

- formation humaine ;
- formation académique ;
- formation militaire (métier et spécialité).

Cette initiative européenne pour un « ERASMUS militaire » a été mise en œuvre sous l'égide du collège européen de sécurité et de défense (CESD), selon le calendrier suivant :

- 2^e semestre 2008 (PFUE) : inventaire des échanges mis en place et organisation des cursus de formation initiale des officiers, qui a permis d'identifier les possibilités de développement de ces échanges et les obstacles qu'il conviendra de lever ;
- 13 et 14 novembre 2008 : séminaire « ERASMUS militaire », rassemblant à Paris les représentants des 27 États membres, qui a marqué le lancement de l'initiative et permis de dégager les principaux axes de sa mise en œuvre ;
- 16 décembre 2008 : le ministre de la défense a rencontré, au sein des Écoles de Saint-Cyr-Coëtquidan, des élèves officiers en formation initiale des 27 États membres.

En 2009, se réunira pour la première fois un groupe chargé du pilotage du projet. Son travail sera consolidé par deux séminaires, à Brno (République Tchèque) et à Bruxelles, qui aboutiront à la mise à disposition des écoles de défense des États membres d'un module commun de formation sur la PESD ou d'autres thèmes.



ECPAD

CHAPITRE 5

LA RECONVERSION

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile. La reconversion, axe majeur de la politique des ressources humaines du ministère de la défense, constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires.

L'année 2008 a été marquée par un accroissement sensible des départs du personnel militaire par rapport à 2007 (+ 8,5 %). Si l'on excepte la gendarmerie, qui a vu le nombre des départs diminuer de 16,9 %, l'évolution totale des départs du personnel militaire est encore plus prononcée (18,1 %). L'armée de terre connaît la plus forte augmentation (+ 25,6 %). Ce sont principalement les militaires du rang qui ont quitté l'institution militaire en 2008 (+ 15,7 % par rapport à 2007).

Cet accroissement des départs a une influence sur le nombre de bénéficiaires potentiels des aides à la reconversion. En effet, le nombre d'ayants droit a augmenté de 7,7 % par rapport à 2007 ; le nombre de prestations effectivement accordées ayant quant à lui progressé de 6,5 %. Cette progression est également le résultat de la politique de reconversion mise en œuvre au cours des années précédentes qui a fait l'objet d'une amélioration constante. En particulier depuis 2006, les armées se sont attachées à intégrer au plus tôt dans les parcours professionnels des militaires l'information sur la reconversion. En conséquence, elles ont favorisé un accès plus large aux aides (principalement l'orientation) et ont facilité parallèlement les conditions d'octroi des congés de reconversion.

Cette évolution de la politique RH des armées a permis, au début de l'année 2008, d'absorber le flux des départs sans déséquilibre ni saturation des chaînes de reconversion.

Corrélativement, le nombre de congés de reconversion accordés a connu une croissance proportionnelle à celles des flux des départs des armées, passant de 4 086 en 2007 à 5 105 en 2008 (+ 24,9 %).

Chiffres-clés

33 604 départs de militaires (hors décès) en 2008

20 547 ayants droit (pouvant bénéficier de l'aide à la reconversion) en 2008, soit

+ 7,7 % par rapport à 2007

23 647 prestations accordées aux ayants droit, soit + 6,5 %

+ 25 % de congés de reconversion accordés en 2008

+ 10,3 % de militaires reconvertis dans la fonction publique en 2008

Fait marquant

Lettre de mission du ministre du 30 juillet 2008 prescrivant la création d'une "structure unique de reconversion"

Le nombre total de militaires reconvertis selon les deux procédures d'accès aux fonctions publiques spécifiques aux militaires (article L4139-2 et emplois réservés) s'est élevé à 1 148, soit 10,3 % de plus qu'en 2007. Les perspectives d'emploi dans la fonction publique territoriale et la rénovation du dispositif des emplois réservés, et l'évaluation du passeport professionnel présenté par le candidat, devraient offrir de nombreuses opportunités de reclassement en 2009.

Dans le cadre des actions de soutien des familles des personnels militaires et civils et de la prise en compte des incidences de leur mobilité sur l'emploi des conjoints, 3 499 conjoints ont bénéficié en 2008 d'un accompagnement par les cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC), et 1 709 ont retrouvé un emploi.

5.1 - L'AIDE À LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT AYANT AU MOINS 4 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 service et sont destinés à les préparer à exercer un métier civil.

5.1.1 - 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 avec 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.

5.1.2 - Prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi

Si les connaissances et qualifications du militaire ne sont pas directement transposables, il peut bénéficier d'aides à dominante formation professionnelle.

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⁾.

(1) Association pour l'emploi des cadres

5.1.3 - 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 armée. Ce congé peut éventuellement être suivi d'un congé complémentaire d'une durée de six mois.

5.1.4 - Bilan 2008

5.1.4.1 - Évolution par catégorie des départs et des ayants droit sur 3 ans⁽²⁾

ANNÉE	INDICATEUR	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2008	DÉPARTS	2 318	9 941	21 345	33 604
	AYANTS DROIT	1 951	9 302	9 294	20 547
2007	DÉPARTS	2 115	9 474	19 355	30 944
	AYANTS DROIT	1 779	8 797	8 493	19 069
2006	DÉPARTS*	1 778	8 337	20 597	30 712
	AYANTS DROIT*	1 634	7 723	8 623	17 980

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services - DRH-MD/SA2P/ARP

* Les chiffres (départs et ayants droit) des officiers ont été consolidés par rapport au Bilan social 2007.

5.1.4.2 - Nombre de militaires partis avec moins de 4 ans de service⁽²⁾

ANNÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	2008/2007 (%)
2008	367	639	12 051	13 057	10,0
2007	336	677	10 862	11 875	

5.1.4.3 - Reconversion en 2008 des militaires dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale

	HAUT NIVEAU	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	TOTAL
ARTICLE L. 4139-2 DU CODE DE LA DÉFENSE					
NOMBRE DE POSTES OFFERTS	26	93	426	276	821
NOMBRE DE CONDITIONNANTS	122	153	1 753	388	2 416
NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	105	119	1 280	347	1 851
NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	21	51	364	229	665
EMPLOIS RÉSERVÉS					
NOMBRE DE POSTES OFFERTS					3 279
NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS					483

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

(2) Dans le chapitre reconversion, les départs n'incluent pas les décès.

5.1.4.4 - Répartition par nature et par armée des aides accordées aux officiers ayant au moins 4 ans de service, partis en 2008

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SERVICES COMMUNS (SEA + SSA)	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION							
BILANS INDIVIDUELS DE COMPÉTENCE (BIC)	14	3	4	16	0	1	38
ORIENTATIONS COLLECTIVES	416	41	136	18	11	17	639
ORIENTATIONS INDIVIDUELLES	269	273	83	17	2	13	657
SOUS-TOTAL « ACTIONS D'ORIENTATION »	699	317	223	51	13	31	1 334
ACTIONS DE FORMATION							
STAGES DE FORMATION AFPA	1	0	2	1	0	0	4
STAGES DE FORMATION EN MILIEU MILITAIRE	0	0	0	0	0	0	0
STAGES DE FORMATION EN MILIEU CIVIL (HORS AFPA)	10	18	42	5	0	1	76
PÉRIODES DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (PFGE)	24	35	5	0	0	3	67
PRÉPARATIONS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS	18	1	2	1	0	0	22
CYCLES D'ENSEIGNEMENT (REMBOURSEMENT)	15	14	29	1	0	3	62
SOUS-TOTAL « ACTIONS DE FORMATION »	68	68	80	8	0	7	231
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT							
SESSIONS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (STRE)	78	41	77	0	0	0	196
ACCOMPAGNEMENT APEC	0	0	0	0	0	0	0
PÉRIODES D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (PAE)	51	123	12	6	0	0	192
SESSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'ENTREPRISE (SAE)	37	1	6	1	0	0	45
PARCOURS INDIVIDUALISÉS POUR LE CRÉATEUR OU LE REPRENEUR D'ENTREPRISE (PIC)	16	4	3	1	0	2	26
SOUS-TOTAL « MESURES D'ACCOMPAGNEMENT »	182	169	98	8	0	2	459
TOTAL DES PRESTATIONS	949	554	401	67	13	40	2 024
NOMBRE D'AYANTS DROIT	805	280	421	144	103	198	1 951
CONGÉS DE RECONVERSION	160	41	69	10	0	13	293

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

5.1.4.5 - Répartition par nature et par armée des aides accordées aux sous-officiers ayant au moins 4 ans de service partis en 2008

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SERVICES COMMUNS (SEA + SSA)	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION							
BILANS INDIVIDUELS DE COMPÉTENCE (BIC)	3	1	3	0	0	2	9
ORIENTATIONS COLLECTIVES	1 606	319	1 398	209	0	24	3 556
ORIENTATIONS INDIVIDUELLES	318	1 349	358	95	0	4	2 124
SOUS-TOTAL « ACTIONS D'ORIENTATION »	1 927	1 669	1 759	304	0	30	5 689
ACTIONS DE FORMATION							
STAGES DE FORMATION AFPA	42	33	72	1	0	1	149
STAGES DE FORMATION EN MILIEU MILITAIRE	104	4	0	0	0	0	108
STAGES DE FORMATION EN MILIEU CIVIL (HORS AFPA)	148	293	265	80	0	3	789
PÉRIODES DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (PFGE)	32	35	38	26	0	15	146
PRÉPARATIONS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS	108	38	61	21	0	0	228
CYCLES D'ENSEIGNEMENT (REMBOURSEMENT)	99	49	49	42	0	3	242
SOUS-TOTAL « ACTIONS DE FORMATION »	533	452	485	170	0	22	1 662
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT							
SESSIONS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (STRE)	453	131	387	50	0	10	10,31
ACCOMPAGNEMENT APEC	0	0	0	0	0	0	0
PÉRIODES D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (PAE)	322	123	219	99	0	6	769
SESSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'ENTREPRISE (SAE)	117	12	44	6	0	2	181
PARCOURS INDIVIDUALISÉS POUR LE CRÉATEUR OU LE REPRENEUR D'ENTREPRISE (PIC)	31	31	41	20	0	2	125
SOUS-TOTAL « MESURES D'ACCOMPAGNEMENT »	923	297	691	175	0	20	2 106
TOTAL DES PRESTATIONS	3 383	2 418	2 935	649	0	72	9 457
NOMBRE D'AYANTS DROIT	2 842	1 716	2 159	2 283	0	302	9 302
CONGÉS DE RECONVERSION	697	551	664	229	0	42	2 183

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

5.1.4.6 - Répartition par nature et par armée des aides apportées aux militaires du rang ayant au moins 4 ans de service partis en 2008

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SERVICES COMMUNS (SEA + SSA)	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION							
ORIENTATIONS COLLECTIVES	4 347	57	546	161	0	28	5 139
ORIENTATIONS INDIVIDUELLES	798	302	189	111	0	12	1 412
SOUS-TOTAL « ACTIONS D'ORIENTATION »	5 145	359	735	272	0	40	6 551
ACTIONS DE FORMATION							
STAGES DE FORMATION EN MILIEU MILITAIRE	1 006	4	2	1	0	1	1 014
STAGES DE FORMATION AFPA	219	53	80	115	0	0	467
STAGES DE FORMATION EN MILIEU CIVIL (HORS AFPA)	583	113	179	154	0	0	1 029
PÉRIODES DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (PFGE)	79	6	16	5	0	0	106
PRÉPARATIONS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS	99	1	38	18	0	0	156
CYCLES D'ENSEIGNEMENT (REMBOURSEMENT)	110	0	24	23	0	1	158
SOUS-TOTAL « ACTIONS DE FORMATION »	2 096	177	339	316	0	2	2 930
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT							
SESSIONS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (STRE)	1 422	8	81	11	0	8	1 530
PÉRIODES D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (PAE)	903	10	41	27	0	1	982
SESSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'ENTREPRISE (SAE)	110	2	6	3	0	1	122
PARCOURS INDIVIDUALISÉS POUR LE CRÉATEUR OU LE REPRENEUR D'ENTREPRISE (PIC)	39	2	9	1	0	0	51
SOUS-TOTAL « MESURES D'ACCOMPAGNEMENT »	2 474	22	137	42	0	10	2 685
TOTAL DES PRESTATIONS	9 715	558	1 211	630	0	52	12 166
NOMBRE D'AYANTS DROIT	6 348	509	1 010	1 342	0	85	9 294
CONGÉS DE RECONVERSION	1 828	175	331	242	0	53	2 629

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

5.2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES VOLONTAIRES ET DES ENGAGÉS AYANT MOINS DE 4 ANS DE SERVICE

5.2.1 - Effectifs concernés en 2008

- DE 4 ANS DE SERVICE	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SERVICES COMMUNS (SEA + SSA)	TOTAL
ACTIONS D'ORIENTATION							

NOMBRE DE MILITAIRES AIDÉS	2 172	436	794	1 681	-	12	5 095
NOMBRE DE MILITAIRES RECLASSÉS CONNUS	502	72	230	926	-	-	1 730

Source : DRH-MD/SA2P/ARP

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

En 2008, 470 sessions d'information ANPE/AFPA sur la formation professionnelle et l'emploi ont été réalisées. Elles ont réuni 2 964 participants parmi les militaires du rang et les volontaires de moins quatre ans de service.

5.3 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI

Afin de prendre en compte les effets de la mobilité des personnels militaires et civils sur l'emploi des conjoints, un dispositif de soutien des familles et d'accompagnement vers l'emploi du secteur privé des conjoints a été mis en place en 2002.

27 cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) animées par des fonctionnaires, contractuels de catégorie B et sous-officiers, sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain et ont une double mission : accompagner les conjoints et mettre en œuvre des actions de communication et de prospection auprès des entreprises qui recrutent dans la zone de compétence de la cellule. Pour accéder aux CAEC, il suffit d'être inscrit préalablement comme demandeur d'emploi.

En 2008, 27 CAEC ont accompagné 3 499 conjoints dont 1 709 ont été placés, soit un taux de 49 %. Les conjoints sont placés à 53 % sur des contrats à durée déterminée et la part du marché caché (directement prospecté par les conseillés) est de plus de 14 %. Les tendances observées confirment l'augmentation des placements et des actions d'accompagnement ainsi qu'une forte implication dans les actions de communication et de prospection, tant auprès des services de l'emploi que des structures militaires et des entreprises locales.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



ECPAD

CHAPITRE 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Après une baisse continue depuis 1997, le nombre d'accidents du travail du personnel civil a légèrement augmenté en 2007⁽¹⁾ (+ 1,3 %). Cette hausse s'est accompagnée d'une faible évolution du nombre d'accidents avec arrêt (+ 1 %).

Le nombre d'accidents de trajet a poursuivi en 2007 la tendance à la baisse observée depuis 2006, avec une diminution de 7,8 % du total des accidents et de 0,4 % des accidents avec arrêt.

En revanche, le nombre de maladies professionnelles déclarées est en forte croissance (+ 23,2 %) par rapport à 2006.

Le nombre de journées perdues par incapacité temporaire continue de décroître que ce soit pour les accidents du travail (- 2,1 %), pour les accidents de trajet (- 22,5 %) ou pour les maladies professionnelles (- 5 %), et ce malgré l'accroissement de celles-ci.

S'agissant du personnel militaire, le nombre d'accidents de service pour lesquels une pension a été attribuée pour la première fois en 2008 a connu une diminution notable (- 12,8 %). Par ailleurs, le nombre de maladies, qui avait augmenté en 2007, a significativement baissé en 2008 (- 15 %).

A contrario, le nombre d'accidents de trajet chez les militaires a fortement augmenté en 2008 (95 contre 65 en 2007), même s'il reste modéré.

Chiffres-clés

- 12,8 % d'accidents de service du personnel militaire
- + 1,3 % d'accidents du travail du personnel civil
- 22,5 % de journées perdues pour incapacité temporaire pour les accidents de trajet chez les civils
- 7,8 % d'accidents de trajet du personnel civil

(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 2007.

6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 - Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention

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 du ministère de la défense.

Ces textes sont complétés par des arrêtés et des instructions qui précisent les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention, ainsi que les modalités particulières à mettre en œuvre, quand les conditions spécifiques de fonctionnement du ministère de la défense ou la mise en œuvre de techniques qui lui sont propres le rendent nécessaire. Le cas échéant, les autorités d'emploi du ministère (états-majors, directions et services) publient également des directives techniques particulières de mise en œuvre 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.

6.1.2 - Projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail

Depuis de nombreuses années, un dispositif permet de récompenser les initiatives et les actions des agents de la Défense, militaires ou civils, 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 le 12 juin 2008 et a récompensé 36 projets relatifs à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, élaborés par un ou plusieurs agents militaires et civils du ministère. Chacun des 50 lauréats a reçu une lettre de félicitations et une récompense allant de 250 à 600 euros en espèces.

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

Chaque année, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (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 médecine de prévention, au titre de l'année n-1. Ce bilan a vocation à être 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 à la DGAFP en 2008, au titre de l'année 2007, présente les principales caractéristiques de l'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense avec des données chiffrées.

6.1.4 - Bilan de réalisation du document d'analyse des risques

Le document d'analyse des risques (DAR) a pour finalité première d'évaluer les risques professionnels. Il permet d'identifier et de hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité des agents et de préconiser des actions visant à les réduire ou à les supprimer. Pour l'année 2008, 91 % des organismes ont entrepris la démarche de l'évaluation des risques professionnels et 75 % des établissements du ministère ont établi leur document d'analyse des risques.

6.1.5 - Le Centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CDFHSCT)

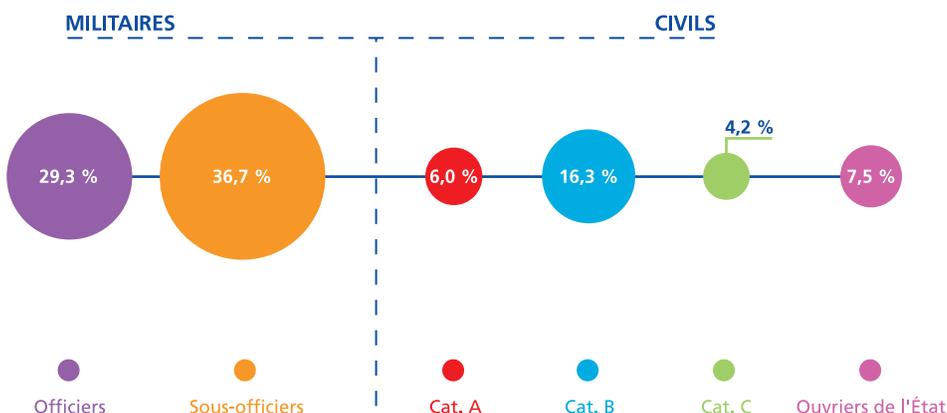
En 2008, sur 1 571 demandes de formations exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 912 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CDFHSCT. En outre, 14 interventions extérieures ont permis une sensibilisation à la prévention des risques professionnels, dont 7 dans les écoles du ministère de la défense.

6.1.5.1 - Répartition des stagiaires formés par le CDFHSCT

	MILITAIRES		CIVILS				TOTAL		
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS	NOMBRE	%	
TERRE	84	49	7	50	16	23	229	25,1	
MARINE	42	103	6	15	11	1	178	19,5	
AIR	11	58	7	18	1	11	106	11,6	
GENDARMERIE	55	58	0	2	0	0	115	12,6	
EMA	22	23	0	3	2	2	52	5,7	
DCSSA	16	6	3	12	2	3	42	4,6	
DCSEA	9	12	2	2	0	12	37	4,1	
DGA	8	0	13	14	1	11	47	5,2	
SGA	14	7	11	27	3	5	67	7,3	
AUTRES	6	19	6	6	2	0	39	4,3	
TOTAL	267	335	55	149	38	68	912	100	
	602		310						

Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

6.1.5.2 - Répartition des stagiaires par statut et par catégorie



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

6.1.6 - La Commission centrale de prévention (arrêté du 5 août 2008 modifiant l'arrêté du 30 octobre 1997)

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.

L'arrêté du 5 août 2008 modifiant l'arrêté du 30 octobre 1997 relatif à la commission centrale de prévention du ministère de la défense a prévu la modification de la répartition des sièges des représentants de l'administration pour tenir compte de l'évolution de l'organisation de certains états-majors et directions. Les modifications apportées sont les suivantes :

- 1) un des trois sièges de la DGA est attribué à l'EMAA (pour représentation de la DCSIAé) ;
- 2) un des trois sièges de l'EMAT est attribué à la DIRISI ;
- 3) le siège de la DGGN est attribué à l'EMM ;

Les points 1 et 2 sont applicables dès la CCP 2008 et le point 3 pour la CCP 2009, la Gendarmerie nationale ayant été transférée au ministère de l'intérieur.

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 des 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).

Au titre de l'année 2008, la commission s'est réunie en deux sessions.

Le 5 décembre 2008 a eu lieu la première session. Les points suivants ont été abordés :

- **Statistiques des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles de l'année 2007 du personnel civil**

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt a légèrement augmenté : 1 325 accidents sur une population de 76 537 agents ont été enregistrés contre 1 312 en 2006 sur un effectif de 80 735 agents. Une baisse est constatée pour les accidents graves qui

passent de 90 en 2006 à 81 en 2007, ainsi que pour les accidents de trajet (269 en 2007 contre 270 en 2006).

Le nombre de maladies professionnelles déclarées s'accroît, passant de 241 à 297. Les plus fréquemment déclarées sont provoquées par certains gestes et postures de travail (152 déclarations en 2007 contre 116 en 2006) et elles représentent 51 % des maladies reconnues et 25 % des rentes.

- **Plan Handicap et déclaration au FIPH**

La politique volontariste développée par le ministère de la défense a permis de respecter les obligations fixées par le gouvernement (25 % de recrutements supplémentaires en 2008 par rapport à 2007) et de tendre vers la réalisation du plan de recrutement « handicap 2008 » fixant l'objectif à 190 recrutements au ministère de la défense. Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'est établi à 5,57 % et le ministère, compte tenu des dépenses engagées en matière de handicap et du fait des unités déductibles inhérentes à celles-ci, est exonéré, en 2008, de toute contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH-FP). En outre, il est prévu de renforcer les actions de sensibilisation et de formation en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi, dans le cadre de la convention de financement que cet organisme a signé avec le ministère de la défense, le 5 août 2008.

- **Bilan de la médecine de prévention**

La prise en charge de la médecine de prévention par le service de santé des armées a permis de l'harmoniser et de la rationaliser au profit du personnel civil de la Défense. Le taux de suivi des agents atteint 86 % pour la surveillance médicale renforcée annuelle (SMR) qui concerne 60 % de l'effectif suivi et 91 % pour la surveillance médicale simple (SMS) pour le reste des agents. En dépit d'une pénurie visible au niveau national de médecins du travail qui constitue une difficulté pour le recrutement des médecins de prévention, les objectifs du service de santé des armées, à savoir le maintien d'un taux de suivi des SMR supérieur à 85 % et l'augmentation des actions dans le milieu de travail sont maintenus.

- **Actions de l'inspecteur du travail dans les armées (ITA)**

L'inspection du travail dans les armées a fait l'objet d'une présentation détaillée de son organisation et de ses missions. À cette occasion, il a été rappelé que l'ITA assure le contrôle de l'application aux personnels du ministère de la défense des règles d'hygiène et de sécurité et veille, dans ce domaine, au respect de la légalité. Mais son action porte également sur l'analyse des risques et l'organisation de la prévention.

Par ailleurs, l'ITA est chargée de veiller au respect des normes en vigueur dans le code du travail pour les salariés des entreprises extérieures intervenant dans les établissements du ministère.

Le 3 février 2009 a eu lieu la deuxième session au titre des sujets non traités lors de la session précédente :

- **Poursuite du débat sur la médecine de prévention**

Le débat a porté sur la détermination des ratios définissant les besoins en secrétaires et infirmiers ou médecins mis à la disposition de la médecine de prévention.

L'évolution des centres de médecine de prévention (CMP) dans les futures bases de défense (BdD), la formation du personnel et le rôle du médecin de prévention dans l'accueil du personnel handicapé ont également été abordés.

- **Enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels dans la fonction publique de l'État, dite « enquête SUMER FP »**

Cette enquête sera menée en 2009 par le ministère de la défense sur un échantillon de 45 000 personnes dont 18 000 militaires répartis sur l'ensemble du territoire. Elle

Personnel de la Défense
Mouvements de personnel
Dépenses liées au personnel

décrira les expositions des agents à des risques professionnels, leur durée, leur fréquence et les protections mises en œuvre.
Elle vise à établir un état des lieux et à ajuster à terme les politiques de prévention.
Son bilan sera présenté en 2010.

Formation
RECONVERSION

- **Enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail »**

L'étude menée par la sous-direction des études et de la prospective de la DRH-MD en 2007 donne une vision d'ensemble des situations de travail du ministère et du sentiment d'exposition à des risques physico-psychologiques ressenti par le personnel. Elle s'intéresse aux facteurs qui contribuent à une bonne qualité de vie au travail, comme à sa dégradation. Elle évalue également le degré de satisfaction et les attentes des agents en matière de santé et de sécurité au travail afin de dégager certains leviers d'action.

3 400 agents représentatifs de l'ensemble du personnel du ministère ont répondu au questionnaire de l'étude (2 050 militaires et 1 350 agents civils).

- **Dossier amiante**

583 dossiers concernant des chantiers de désamiantage ont été adressés à l'inspection du travail dans les armées (ITA) en 2008.

8 décisions de dérogation pour le remplacement des pièces amiantées ont été actées, ce qui porte leur total à 129.

Le taux de réalisation des dossiers techniques amiante (DTA) est passé de 66,5 % en 2007 à 83,8 % en 2008 ; l'objectif de 100 % a été fixé pour fin 2009.

- **Campagne de prévention ministérielle relative aux troubles musculo-squelettiques (TMS)**

Cette campagne de prévention concernant la première cause de maladies professionnelles a fait l'objet d'une concertation et de la diffusion auprès des autorités d'emploi d'une directive du 23 juillet 2008. Des actions sont menées depuis septembre 2008 sur une période de référence de 10 mois et feront l'objet d'un bilan.

Conditions de travail
Relations professionnelles
Politique sociale
Réserve
Postface

6.1.7 - La Commission interarmées de prévention (arrêté du 27 juin 2008 modifiant l'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. Elle est sollicitée par le ministre sur la politique à mettre en œuvre et réalise des études relatives à la prévention des risques professionnels. Elle est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

La CIP s'est réunie le 19 novembre 2008, sous la présidence de l'état-major de la marine, pour examiner les points suivants :

- statistiques relatives aux accidents de service du personnel militaire ;
- bilan annuel du fonctionnement des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires (CCHPA) ;
- bilan de la médecine de prévention ;
- organisation de la prévention sur les bases de défense.

Il a été décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2009, l'EMA présidera seul la CIP et assurera le secrétariat de cette dernière.

6.1.8 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (arrêté du 22 avril 1997)

Il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans tous les organismes employant au moins 50 agents civils. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit une fois par trimestre à l'initiative du chef de l'organisme au sein duquel il est institué (le président), ou son représentant, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les organismes où sont exercées des activités à haut risque.

Le CHSCT participe à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail mises 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 reconnue, 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 quelles mesures 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.

6.1.9 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (arrêté du 8 mars 1999)

Il existe une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) dans toute unité formant corps ou organismes militaires assimilés, comptant plus de cinquante militaires.

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, pour effectuer des visites dans l'organisme dont elle relève à l'issue desquelles elle donne son 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 aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des représentants pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail qui ont lieu tous les trois ans. Le dernier renouvellement remonte au quatrième trimestre 2006.

À ce jour, 580 CCHPA sont constituées.

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

En 2007, le nombre total d'accidents du travail a augmenté de 1,25 % par rapport à 2006, accompagné d'une très légère augmentation des accidents avec arrêt (1 325 contre 1 312 en 2006).

En revanche, le nombre total d'accidents de trajet a décliné de 7,75 %, avec 381 accidents en 2007 contre 413 en 2006.

L'évolution notable concerne le nombre de maladies professionnelles déclarées. En effet, celles-ci ont augmenté de 23,2 % en 2007 par rapport à 2006 (les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail représentent 51,2 % du nombre total de maladies déclarées).

S'agissant du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, celui-ci a baissé assez légèrement pour les accidents du travail (- 2,1 %), et de manière conséquente pour les accidents de trajet (- 22,5 %). Il a également baissé pour les maladies professionnelles (- 5 %), même si celles-ci ont augmenté.

6.2.1 - Nombre et nature des accidents du travail en 2007

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2006
ACCIDENTS	716	306	199	67	206	353	333	2 180	2 153
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*	466	194	121	45	136	183	180	1 325	1 312
DÉCÈS	1	0	0	0	0	0	1	2	1
JOURNÉES PERDUES PAR IT**	10 711	4 762	2 564	919	2 715	4 106	4 038	29 815	30 456

Source : DRH/MD/SA2P/P

6.2.2 - Nombre et nature des accidents de trajet en 2007

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2006
ACCIDENTS	114	56	24	8	70	46	63	381	413
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*	88	44	12	7	45	32	41	269	270
DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0	1
JOURNÉES PERDUES PAR IT**	2 375	1 172	211	117	1 567	531	785	6 758	8 725

Source : DRH/MD/SA2P/P

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

** Incapacité temporaire

(2) 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 2007.

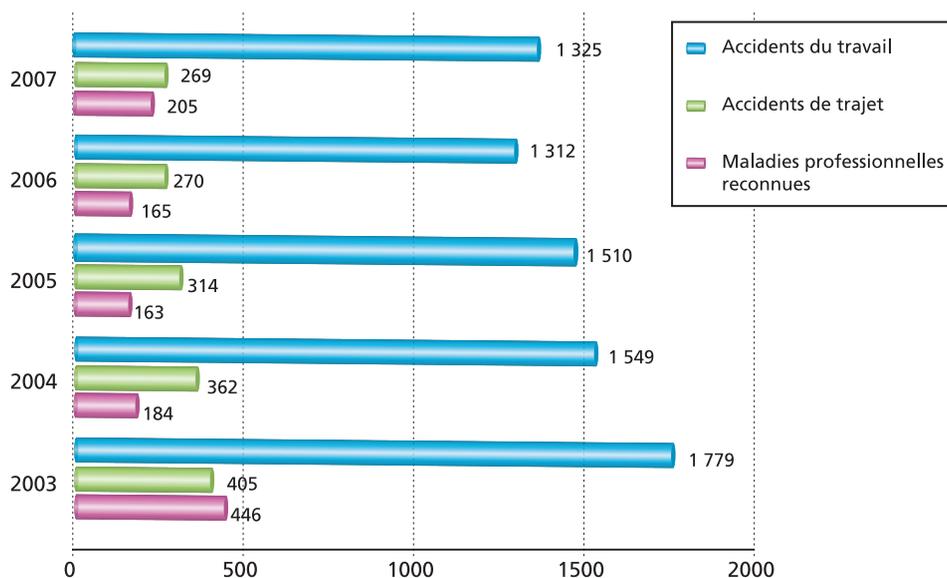
6.2.3 - Nombre et nature des maladies professionnelles en 2007

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2006
MALADIES DÉCLARÉES	86	75	28	18	23	23	44	297	241
MALADIES RECONNUES	63	55	16	8	17	14	32	205	165
DÉCÈS EN ACTIVITÉ	4	0	0	0	0	0	1	5	4
JOURNÉES PERDUES PAR IT*	2 934	1 298	919	398	600	1 235	870	8 254	8 691

Source : DRH-MD/SA2P/P

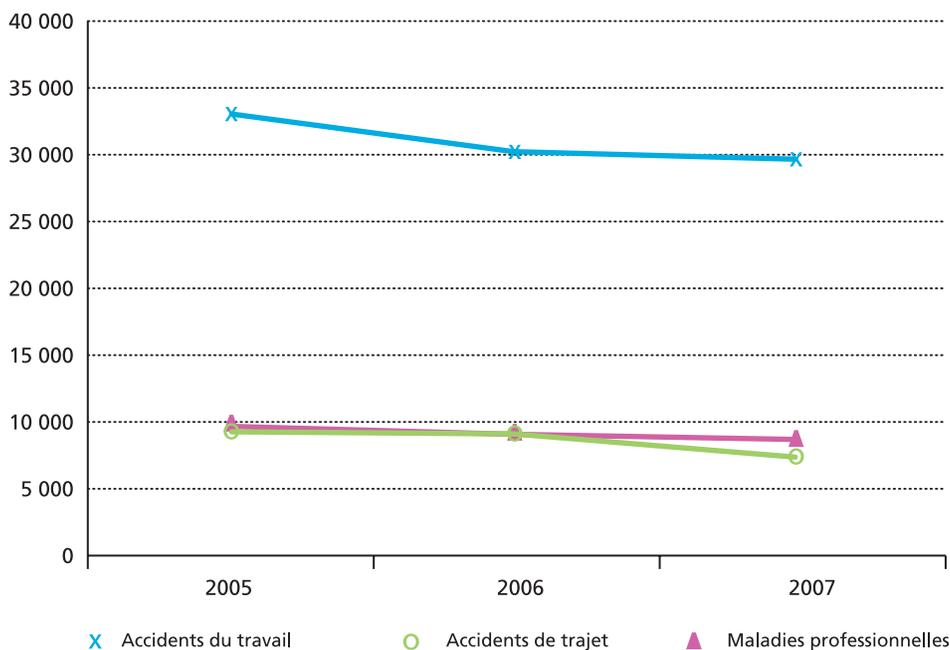
* Incapacité temporaire

6.2.4 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles sur 5 ans



Source : DRH-MD/SA2P/P

6.2.5 - Évolution du nombre de journées perdues par incapacité temporaire entre 2005 et 2007



Source : DRH-MD/SA2P/P

6.2.6 - 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	15,00 %	-	-	1	24,40 %
	B	-	-	-	-	-	-	0	5,00 %
	C	3	15,67 %	-	-	3	4,00 %	6	6,71 %
FEMMES	A	-	-	-	-	-	-	0	-
	B	-	-	-	-	1	3,00 %	1	9,67 %
	C	3	24,33 %	2	34,50 %	4	11,00 %	9	-
TOTAL		6	20,00 %	3	21,33 %	8	7,38 %	17	10,12 %

Source : DRH-MD/SA2P/P

* Invalidité permanente partielle

6.2.7 - 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	762	72	36	1	109
ACCIDENTS DE TRAJET	89	14	17	0	31
MALADIES PROFESSIONNELLES	18	17	22	2	41
TOTAL	869	103	75	3	181

Source : DRH+MD/SA2P/P

* Invalidité permanente partielle

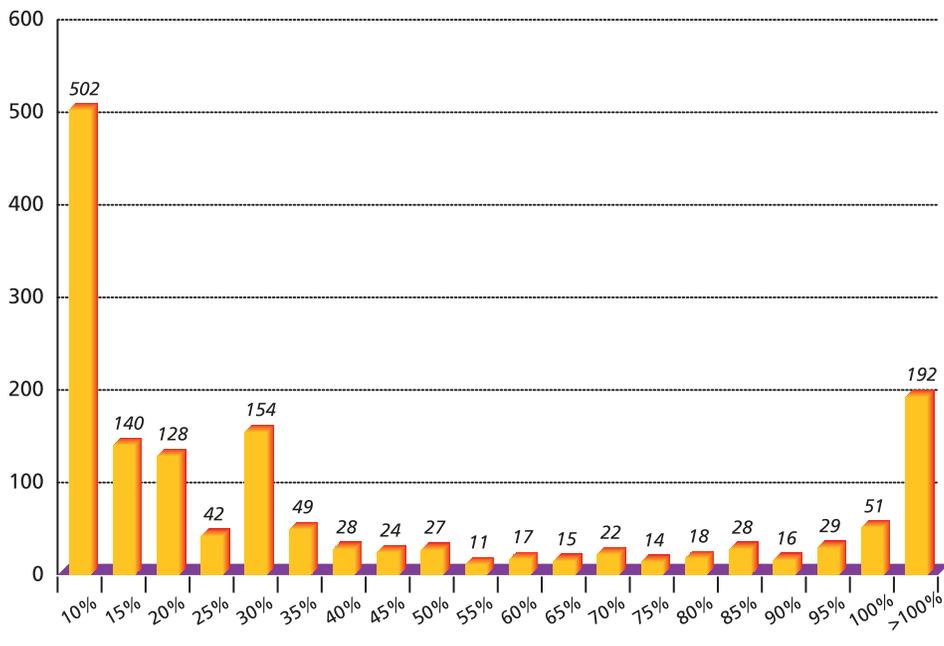
6.3 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

6.3.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2008, et nombre de pensions concédées pour la première fois en 2008 ou à la suite d'infirmités nouvelles en 2008

ARMÉE	NOMBRE D'INFIRMITÉS POUR LESQUELLES UNE PENSION A ÉTÉ ATTRIBUÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2008				NOMBRE DE PENSIONS CONCÉDÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE A INFIRMITÉS NOUVELLES EN 2008	
	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	TOTAL	
TERRE	487	30	187	704	943	
MARINE	63	19	129	211	218	
AIR	60	13	6	79	100	
GENDARMERIE	142	25	9	176	186	
SERVICES COMMUNS	41	8	7	56	60	
TOTAL	793	95	338	1 226	1 507	
RAPPEL 2007	909	65	398	1 372	1 652	
RAPPEL 2006	1 002	62	372	1 436	1 520	

Source : DRH+MD/SA2P/P

6.3.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2008



Source : DRH-MD/SA2P/P

6.4 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL

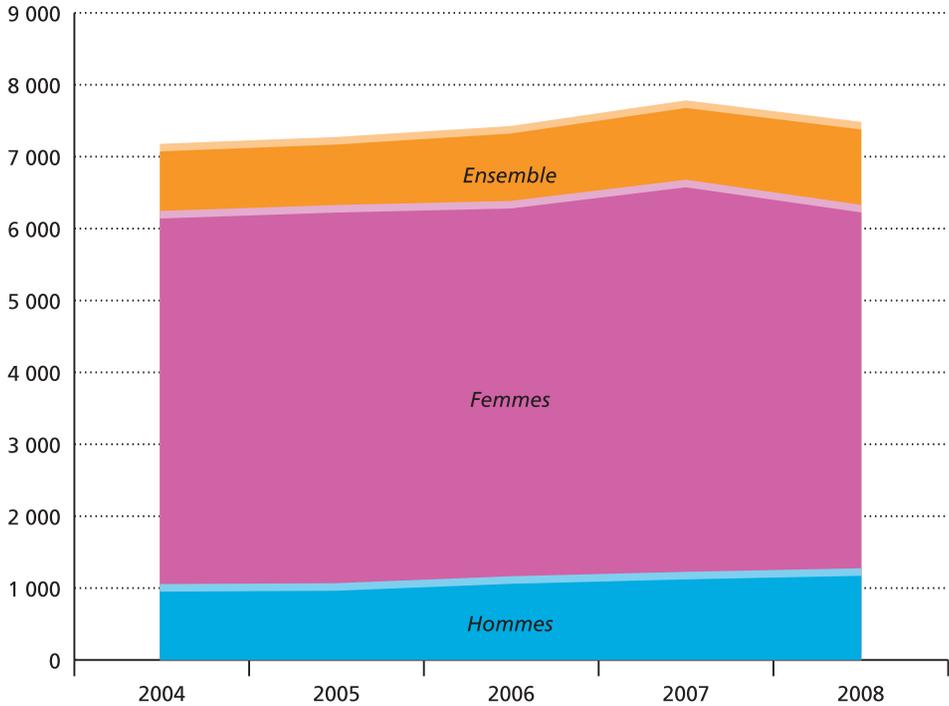
6.4.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut

STATUT	TAUX D'ACTIVITÉ					TOTAL	
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		
TITULAIRES	HOMMES	24	13	8	418	97	560
	FEMMES	155	115	122	3 838	665	4 895
NON TITULAIRES	HOMMES	54	3	8	64	17	146
	FEMMES	101	18	29	272	55	475
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	21	9	6	338	78	452
	FEMMES	30	19	24	666	123	862
TOTAL	HOMMES	99	25	22	820	192	1 158
	FEMMES	286	152	175	4 776	843	6 232

Source : DRH-MD/SRHC/GCPC

En 2008, il y a eu, pour l'ensemble du personnel civil du ministère, 7 390 personnes employées à temps partiel (9,6 % de l'effectif) contre 7 691 (9,7 %) en 2007 et 7 333 (9,1 %) en 2006.
 En 2008, 2 389 personnes dont 1 931 femmes ont accédé au régime de temps partiel.

6.4.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 5 ans



Source: DRH-MD/SRHC/GCPC

Depuis 2004, la part des hommes parmi les agents à temps partiel a faiblement progressé passant de 13,2 % à 15,7 %.
 La part des personnes travaillant à 80 % reste prépondérante. Elles représentent 75,7 % de l'effectif global des agents à temps partiel.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

RECONVERSION

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



ECPAD

CHAPITRE 7

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

L'année 2008 a été marquée par la présentation devant le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. Le thème de la reconversion a également été abordé, et plus spécifiquement la gestion des militaires au sein du dispositif de reconversion. Les mesures d'accompagnement encadrant la mise en œuvre de ce dispositif ont été évoquées. Par ailleurs, le deuxième rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) a été présenté.

S'agissant de la composition des conseils de la fonction militaire (CFM), on note, après plusieurs années de baisse, une augmentation globale de 30 % du nombre de candidats pour le renouvellement des membres du groupe A⁽¹⁾ des conseils en février 2008.

Après trois années de débat au sein des instances nationales de concertation au cours des trois années précédentes, la fin de l'année 2008 a vu par la parution des nouveaux statuts particuliers des militaires qui instaurent des cursus de carrière plus sélectifs. Les grilles indiciaires associées à ces nouveaux statuts ont été construites sur la base des recommandations du HCECM. Elles seront mises en place sur une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2009.

Concernant le personnel civil, des travaux importants ont été engagés en vue de la valorisation des carrières des différentes catégories d'agents de l'État. L'entretien professionnel, mis en œuvre en 2008 pour les attachés, a vocation à être étendu en 2009 aux agents non-titulaires ne relevant pas d'un quasi-statut. Cet entretien est un véritable levier d'amélioration du cadre de gestion de ces agents. Parallèlement, l'accession des militaires aux fonctions publiques va être facilitée.

L'année 2008 a été également marquée par la présentation de plusieurs projets de décrets. Ces derniers visent notamment à améliorer la condition du personnel civil,

(1) Les CFM, dont les membres sont répartis en deux groupes A et B, sont renouvelés par moitié tous les deux ans par tirage au sort

Faits marquants

Présentation au CSFM du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale

Parution des nouveaux statuts particuliers des militaires, applicables au 1^{er} janvier 2009 et des nouvelles grilles indiciaires

Travaux en vue de la réalisation des carrières du personnel civil

suite à une réunion d'arbitrage présidée par les services du premier ministre, et à faciliter le déroulement de carrière des agents de certains corps (catégorie C de la filière paramédicale, agents non-titulaires relevant d'un quasi-statut).

Enfin, l'année 2008 a vu l'annonce devant la commission paritaire ouvrière (CPO) d'un taux d'avancement unique de 13,4 % pour l'ensemble des ouvriers de l'État, chefs d'équipe et non chefs d'équipe pour les trois années 2009, 2010 et 2011. Pour l'année 2008, ce taux était de 12 % pour les non chefs d'équipe et de 13,2 % pour les chefs d'équipe.

7.1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE

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

7.1.1.1 - Organisation et composition

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les 7 conseils de la fonction militaire (CFM) sont présidés par le ministre de la défense. Chaque conseil est animé par un secrétaire général.

Représentant les 7 composantes militaires de la défense, les 79 militaires en activité du CSFM sont élus par et parmi les membres de chaque CFM. Les 6 militaires retraités supplémentaires, quant à eux, sont désignés par le ministre au titre des organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives⁽²⁾.

Des représentants du CSFM siègent par ailleurs dans les organismes suivants: caisse nationale militaire de sécurité sociale, établissement public des fonds de prévoyance, conseil central de l'action sociale des armées, commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire, dans les commissions de conciliation des hôpitaux d'instruction des armées et au conseil d'administration de l'établissement public administratif chargé de gérer les fonds de prévoyance.

7.1.1.2 - Composition du CSFM

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
ACTIFS	27	12	14	19	2	3	2	79
OFFICIERS	5	3	3	3	2	2	1	19
SOUS-OFFICIERS	13	7	7	16	0	1	0	44
MdR	9	2	4	0	0	0	1	16
RETRAITES	-	-	-	-	-	-	-	6
TOTAL	27	12	14	19	2	3	2	85

Source : CSFM

(2) 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).

7.1.1.3 - Composition des CFM

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

Source : CSFM

7.1.1.4 - Attributions

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 sujets inscrits à l'ordre du jour du CSFM.

Les avis du CSFM et des CFM portent sur les projets de textes statutaires et les thèmes d'étude inscrits à l'ordre du jour. Le CSFM reçoit, par ailleurs, une information sur les suites réservées aux demandes qu'il a exprimées au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

7.1.1.5 - Activités de l'année

Au cours de sa **77^e session**, le 17 juin 2008, le CSFM a assisté à l'allocution du Président de la République, chef des armées, relative au Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. Le ministre de la défense a annoncé l'échelonnement sur trois ans (2009-2011) des nouvelles grilles indiciaires.

S'agissant de la reconversion, thème central de cette session, le Conseil a rappelé que la gestion de la population militaire présente une spécificité majeure vis-à-vis d'autres institutions civiles. En effet, la proportion de contractuels, la nécessité de gérer des flux afin de répondre à un impératif de jeunesse des armées, et le durcissement des parcours professionnels imposent des dispositifs de reconversion plus adaptés qu'aujourd'hui aux réalités d'une armée professionnelle. Il a donc émis un avis défavorable à certains projets présentés par l'administration du ministère.

Le deuxième rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a été présenté au Conseil. Ce dernier s'est félicité que les recommandations du Haut Comité reprennent, notamment en matière d'aides à la mobilité, les constats déjà émis par la communauté militaire.

Le ministre de la défense a convoqué le Conseil le **25 juillet** afin de l'informer de la réforme du ministère et des mesures d'accompagnement prévues en faveur des militaires. Sur proposition du Conseil, le ministre a accepté qu'un groupe d'étude du CSFM identifie les éventuels problèmes particuliers, non pris en compte par le plan d'accompagnement social, que pourraient rencontrer les militaires des unités restructurées. De nombreuses propositions ont été remises à l'automne par ce groupe d'étude à l'administration qui les étudie de concert avec les états-majors d'armées.

Lors de sa **78^e session**, en décembre 2008, le Conseil a regretté que la densité de l'ordre du jour ne lui ait pas permis de disposer du temps nécessaire à l'examen du dossier de la rénovation de la concertation dans les armées et les formations rattachées, et a réitéré sa demande que soit tenue une session consacrée exclusivement à ce sujet. Le ministre a entendu et pris en compte les observations du Conseil. Il a décidé qu'une session spécifiquement dédiée à ce thème aurait bien lieu.

Le Conseil a de nouveau fait part de ses interrogations sur le dispositif de reconversion, alors même que la reconversion prend une importance accrue en cette période de restructurations et d'application des nouveaux statuts particuliers qui instaurent des cursus de carrière plus sélectifs.

Les deux sessions annuelles du CSFM ont été consacrées majoritairement à l'examen de textes relatifs au dispositif de reconversion des militaires et aux mesures d'accompagnement social des restructurations du ministère de la défense pour la période 2009-2014. 22 autres textes lui ont été soumis. Ils concernaient notamment le transfert organique de la gendarmerie nationale au ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, les emplois réservés, la réserve militaire, le détachement des militaires dans certains emplois, le statut des élèves des écoles préparatoires de la marine nationale, les statuts du futur corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense et du corps militaire des ingénieurs des études et techniques des travaux maritimes, les conditions d'attribution de la prime spécifique d'installation en métropole au retour d'une affectation outre-mer.

Par ailleurs, l'année 2008 a été ponctuée de visites du secrétaire général du CSFM dans diverses unités :

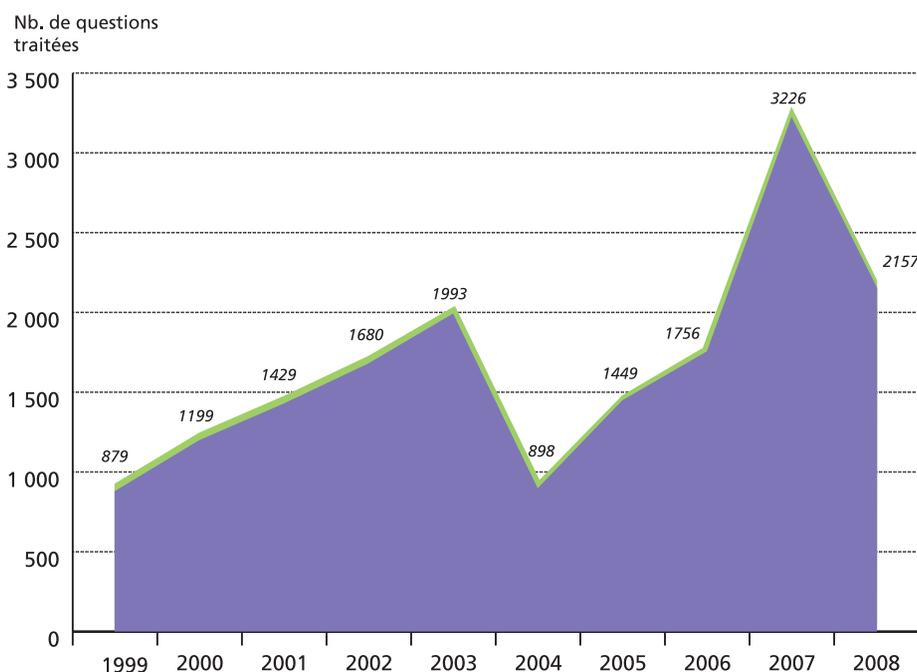
- de l'armée de terre, au 1^{er} régiment de chasseurs parachutistes de Pamiers et à la 11^e brigade parachutiste à Toulouse, à la brigade des forces spéciales et au détachement ALAT des opérations spéciales de Pau, au 1^{er} régiment parachutiste d'infanterie de marine de Bayonne ;
- de la marine nationale à bord du bâtiment de transport de chalands de débarquement (TCD) "La Foudre" et au commandement de la force d'action navale à Toulon, à la brigade des marins pompiers de Marseille ;
- de la gendarmerie nationale, au siège de la région de Bordeaux et dans des unités de la compagnie de Lesparre-Médoc.

Ces visites ont permis de fructueux échanges lors de tables rondes organisées entre le secrétaire général et les personnels rencontrés qui ont pu aborder ouvertement l'ensemble de leurs préoccupations et de leurs sujets de satisfaction.

Enfin, le secrétaire général du CSFM a présenté "la concertation dans les armées" à des futurs hauts responsables de la défense : stagiaires du centre des hautes études militaires, du centre de formation au management de la défense et du collège interarmées de défense, futurs chefs de corps de l'armée de terre, sensibilisant ainsi les futurs hauts responsables du ministère à la question du dialogue social dans les armées.

7.1.1.6 - Nombre de questions reçues

Les questions posées par les militaires aux instances de concertation témoignent de leurs principales préoccupations. Après une augmentation constante du nombre de questions traitées en ou hors sessions des CFM et du CSFM, liée à la parution du nouveau statut général des militaires en 2005 et aux débats autour de la préparation des statuts particuliers en 2006 et 2007, on constate en 2008 une diminution de l'ordre de 33 %. En 2008, 2 157 questions reçues ont donné lieu à une réponse (193 pour le CSFM et 1 964 pour les CFM).



Source : CSFM

7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires

Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM) s'est réuni deux fois en 2008, préalablement aux deux sessions du CSFM. À chacune des sessions, un exposé thématique a été inscrit à l'ordre du jour. Ont ainsi été abordées la prévention des risques en OPEX et l'évolution du CPRM.

Outre l'examen des textes présentés au CSFM, les associations ont pu faire part de leurs préoccupations parmi lesquelles celles concernant le « rendez-vous » prévu dans le cadre de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le pouvoir d'achat des pensions, leur mode d'indexation, les conditions de représentation des retraités militaires dans les comités sociaux et les protections sociales garanties aux retraités et à leur famille (minimum garanti, pension de réversion). Elles ont également pu exposer leurs questions relatives à l'indemnité pour activités militaires spécifiques, à l'indemnisation des invalidités d'origine professionnelle, à la politique de reconversion du ministère, aux emplois réservés et à l'activité de l'établissement public des fonds de prévoyance.

7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

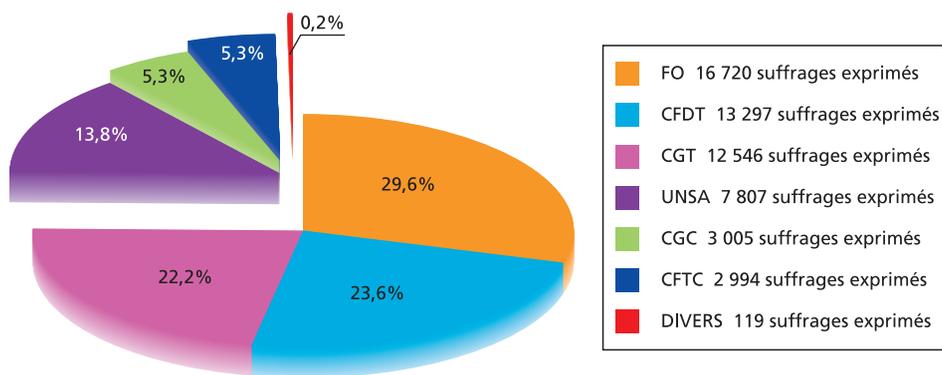
7.2.1 - La représentation syndicale

Les élections des représentants du personnel civil aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT) et pour l'hygiène, la sécurité et les conditions du travail (HSCT), qui se sont déroulées le 30 novembre 2006, ont permis de déterminer la représentativité syndicale au sein du ministère pour les trois années à venir. Ces élections ont abouti aux résultats suivants :

Électeurs inscrits : 76 226

Votants : 58 421

Suffrages exprimés : 56 488

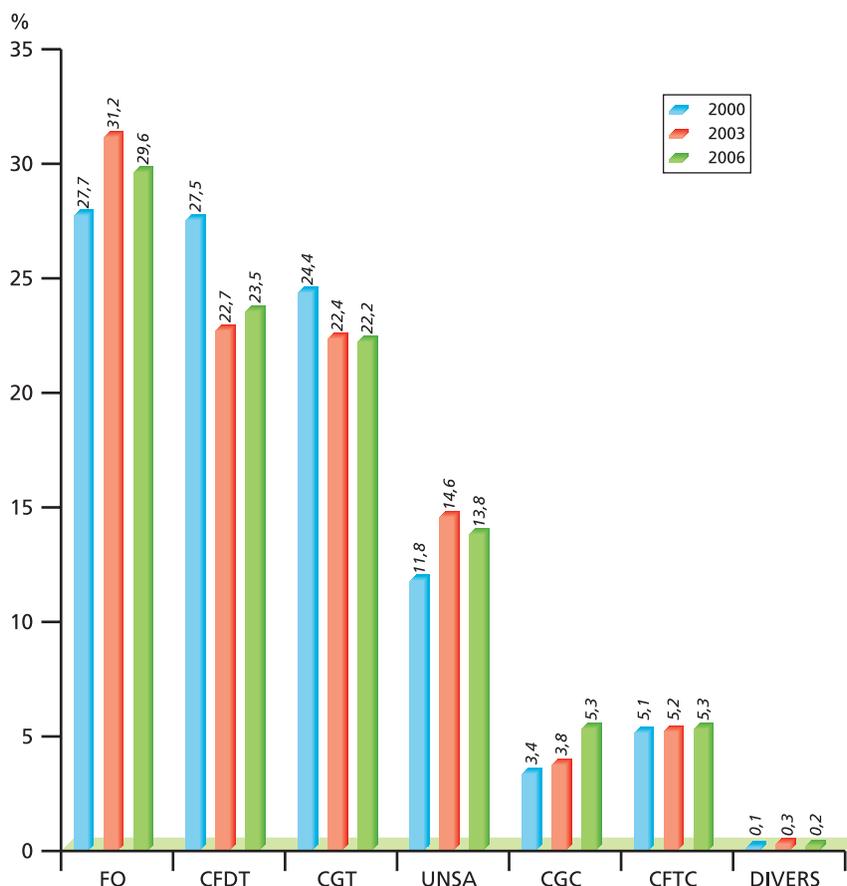


Source : DRH-MD/SRHC/RSSF



ECPAD

7.2.2 - Évolution de la représentation syndicale depuis 2000



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

7.2.3 - Le comité technique paritaire ministériel

Le comité technique paritaire ministériel (CTPM) s'est réuni trois fois en 2008 : les 6 février, 3 juillet et 3 décembre. Les points suivants ont été abordés :

- Amélioration des débouchés et du déroulement de carrière de l'encadrement supérieur**
 Suite à la refonte du cursus universitaire des élèves des écoles supérieures d'officiers de l'armée de l'air à Salon-de-Provence, il apparaît nécessaire de doter ces écoles d'un directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER). Un poste similaire, régi par un statut d'emploi existe déjà au sein des écoles de Coëtquidan. En conséquence, un projet de décret va modifier ce statut d'emploi et permettra la création d'un emploi de DGER à Salon-de-Provence (CTPM du 3 juillet 2008).
- Fusion et amélioration du déroulement de carrière des corps de catégorie C de la filière paramédicale**
 Le projet de décret portant création du corps des aides-soignants civils et agents civils des services hospitaliers qualifiés (ACSHQ) du ministère de la défense permet tout d'abord de fusionner en un seul corps les corps d'aides-soignants (AS) et d'ACSHQ

du ministère de la défense ; structuré en 4 grades, il culminera à l'indice brut 479 au lieu de 446. Ensuite, il permettra également de fusionner les corps homologues de l'Institution nationale des Invalides (corps des AS et agents des services hospitaliers) et de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (corps des AS). Les agents techniques de l'ONAC, exerçant des fonctions comparables au corps des ACSHQ, pourront également intégrer ce dernier.

Par ailleurs, ce statut prévoit un double niveau de recrutement, dans le premier grade, pour occuper les fonctions ACSHQ et, dans le deuxième grade, pour devenir AS (CTPM du 6 février 2008). Ce projet de décret doit être publié au cours du premier semestre 2009.

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

Un projet de décret pris en application du statut général des militaires offre aux militaires la possibilité d'être détachés puis intégrés dans les corps civils à statut particulier du ministère de la défense (CTPM du 3 décembre 2008).

- **Amélioration de la condition des agents non titulaires relevant d'un quasi-statut**

Deux projets de décrets intéressant respectivement les agents dits « Berkani » et les agents régis par le « décret de 1949 » concourent à cette politique :

- le premier projet de décret portant nouvelles dispositions applicables aux agents Berkani a principalement pour objet d'insérer les dispositions figurant au relevé de conclusions des « accords Jacob », signés le 25 janvier 2006. Par ailleurs, il est instauré une clause dérogatoire triennale permettant d'améliorer l'avancement ;
- le second projet de décret relatif aux agents non titulaires relevant du décret de 1949 a pour but de fluidifier les carrières en fusionnant certaines catégories tout en augmentant certains indices terminaux des grilles de rémunération.

Ces deux projets de décret devront être publiés au cours du premier semestre 2009 (CTPM du 3 décembre 2008).

- **Réforme et rénovation des instances paritaires des agents non titulaires**

Suite à la refonte des textes interministériels réglementant la situation des agents non titulaires (ANT), deux projets d'arrêtés portent création d'une part, d'une instance paritaire propre aux ANT relevant de la loi n° 84-16, et d'autre part, d'une nouvelle commission paritaire d'avancement et de discipline des ANT ressortissant d'un quasi-statut (agents Berkani de niveau III et agents sur contrat relevant du décret de 1949). Les ingénieurs et cadres-technico-commerciaux conservent leur instance spécifique (CTPM du 6 février 2008).

- **Amélioration du cadre de gestion des agents non titulaires ne relevant pas d'un quasi-statut : instauration d'un entretien professionnel**

Suite au toilettage du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précisant la réglementation relative aux agents non titulaires ne relevant pas d'un quasi-statut, un projet d'arrêté instaure la mise en œuvre d'un entretien d'évaluation. Cet outil moderne de management servira de support à la réévaluation de leur rémunération et sera mis en œuvre dès 2009 (CTPM du 3 décembre 2008).

- **Amélioration du cadre de gestion de l'encadrement : instauration de l'entretien professionnel pour les attachés et la cotation des emplois d'encadrement du secrétariat général pour l'administration (SGA)**

Dans le cadre de la loi de modernisation de la fonction publique, un projet d'arrêté met en place un entretien professionnel pour les attachés afin de les évaluer ; cet outil moderne de management sera mis en œuvre dès 2008. Par ailleurs, afin de parfaire la gestion de l'encadrement supérieur, un point de situation a été fait sur les travaux de cotation des emplois relevant de la responsabilité du SGA (CTPM du 6 février 2008).

- **Amélioration des modalités de classement des ouvriers de l'État dans les corps de fonctionnaires**

Un projet de décret organisant les modalités de classement des ouvriers de l'État dans les corps de fonctionnaires a été examiné. Dorénavant et à l'instar des agents non titulaires, une partie de l'ancienneté des ouvriers de l'État sera reprise lorsqu'ils deviendront fonctionnaires (CTPM du 3 décembre 2008).

- **Communication sur la condition du personnel civil**

Outre la présentation des actions déjà conduites ou en cours, le CTPM du 3 juillet 2008 a rappelé que la condition du personnel civil demeure une priorité ministérielle. Il a été indiqué que le 16 juillet 2008 se tiendrait une réunion d'arbitrage, présidée par les services du Premier ministre. Elle devait évoquer des dossiers en situation de blocage comme la création d'un corps technique de catégorie A supérieur et l'organisation de concours exceptionnels d'ingénieurs d'études et de fabrications. Elle aborderait aussi le plan de requalification de la filière administrative et la volumétrie des postes ouverts au statut d'emploi d'attaché, la création d'un statut d'emploi pour les conseillers techniques de service social ainsi que le dossier transverse constitué par les ratios promus/promouvables 2008.

- **Communication sur l'accompagnement des restructurations**

Lors du CTPM du 3 décembre 2008, ont été présentés les dispositifs réglementaires destinés à accompagner les personnels touchés par les restructurations. Il a été indiqué que l'accompagnement des agents concernés constituait une priorité pour la DRH-MD et que la situation des agents sous contrat à durée déterminée ferait l'objet d'un suivi attentif.

7.2.4 - La commission paritaire ouvrière

La commission paritaire ouvrière (CPO) s'est réunie le 9 décembre 2008 sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

Après avoir ouvert la séance, le secrétaire général pour l'administration a donné la parole aux représentants des organisations syndicales qui ont prononcé leurs déclarations liminaires. Ces représentants ont regretté l'absence de recrutement d'ouvriers de l'État en 2009 puis ont demandé à ce que soit discutée immédiatement la question du taux d'avancement pour l'année 2009 et les années à venir. Les points suivants ont été abordés :

- **Avancements des ouvriers de l'État**

Dans un premier temps, et après échange, le secrétaire général pour l'administration a annoncé que le taux d'avancement serait de 13 % pour les 3 années à venir. Cependant, les ouvriers HCB⁽³⁾ n'étant pas compris dans l'assiette des conditionnants puisque leur avancement dépend de l'existence d'un emploi HCC⁽⁴⁾ disponible, il a été décidé d'ajouter 70 avancements complémentaires ce qui porte le taux d'avancement à 13,4 % pour l'ensemble des ouvriers, chefs d'équipe et non chefs d'équipe pour les 3 années 2009, 2010 et 2011.

- **Nomenclature des professions ouvrières**

Un point a été fait sur la restitution dans le cadre de la commission paritaire permanente de la nomenclature des professions ouvrières (CPPNPO) de deux enquêtes effectuées sur les ouvriers d'étude du travail (OET) et les chefs d'équipe.

Le 18 novembre 2008, une étude a été présentée concernant les chefs d'équipe qui devrait aboutir à quelques modifications de la réglementation qui leur est applicable.

(3) HCB : hors catégorie B.

(4) HCC : hors catégorie C.

Trois avancées ont été actées :

- 1 - le remplacement temporaire d'un chef d'équipe en cas d'absence pour congé maladie de 1 mois ;
- 2 - l'identification des postes de chefs d'équipe à pourvoir dans la bourse nationale d'emplois (BNE) ;
- 3 - la prolongation éventuelle du stage probatoire de chef d'équipe.

Cependant une étude de fond doit être menée concernant la définition de leur emploi. S'agissant des ouvriers d'étude du travail, l'étude entreprise sur les différentes catégories de personnels exerçant un tel emploi en 2008 a fait ressortir que les intégrations dans la catégorie des TSO ne pouvaient pas être retenues, d'autant que la profession a été prolongée pour permettre l'accès des ouvriers de l'État exerçant cette profession aux hors catégorie A et B et qu'il convient d'attendre les effets de cette mesure.

7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

En 2008, 14 grèves et 19 227 grévistes, représentant autant de journées perdues pour fait de grèves⁽⁵⁾ ont été recensés. Le nombre de mouvements de grève est identique en 2008 à celui de 2007 (14 mouvements). La répartition entre les grèves de portée nationale et celles de portée ministérielle, locale ou sectorielle est inversée par rapport à l'année dernière. En effet, il y a plus de grèves de portée nationale que de grèves de portée ministérielle, locale ou sectorielle (9 contre 5, alors que cette proportion était de 4 contre 10 en 2007.)

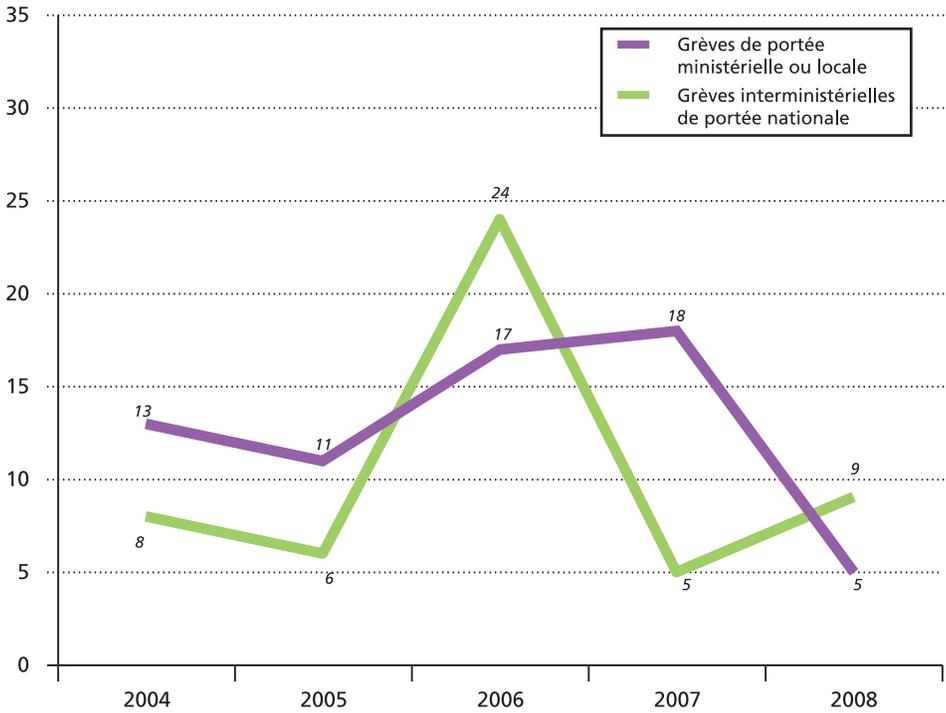
Le nombre de grévistes, quant à lui, a considérablement augmenté en 2008 avec 19 227 grévistes recensés contre 9 889 en 2007. Parmi eux, 13 563 agents ont participé à un mouvement de grève d'ampleur interministérielle et 5 664 à un mouvement de grève d'ampleur ministérielle.

L'année 2008 a été marquée par trois grands mouvements d'ampleur nationale les 24 janvier, 15 mai et 22 mai. Ils ont donné lieu respectivement à 6,14 %, 4,77 % et 5,42 % de grévistes au ministère de la défense. Ces mouvements portaient sur la défense du pouvoir d'achat, la revalorisation du point d'indice, la préservation du statut de la fonction publique, la défense de l'emploi public et du service public, le maintien du droit à la retraite à 60 ans, l'arrêt de l'allongement des cotisations et la reconnaissance de la pénibilité.

Sur les cinq grèves propres à la défense, la plus suivie a été celle du 18 juin, laquelle a recensé 5 592 grévistes, soit un taux de participation de 7,48 %.

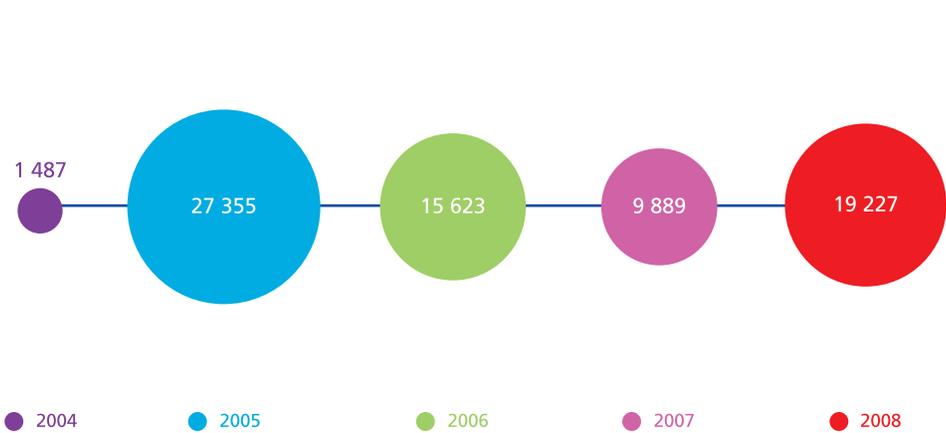
(5) Les modalités de retenue sur la rémunération des agents ont été modifiées par la circulaire du 30 juillet 2003. Depuis 2004, le nombre de grévistes se confond avec le nombre de journées de travail perdues pour fait de grève.

7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 5 ans



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

7.3.2 - Évolution du nombre de grévistes depuis 5 ans



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

Amélioration de la condition du personnel civil

La loi de finances pour 2008, qui s'inscrit dans la continuité des budgets précédents, renforce l'amélioration de la condition du personnel civil au sein du ministère. Elle prévoit en effet un ensemble de mesures, dont le coût total s'élève à 15,9 M€.

Cet effort budgétaire, déjà présent dans la loi de finances 2007, représente une augmentation de 21,4 % de l'enveloppe cumulée des mesures en faveur du personnel depuis 2002. Les budgets cumulés de 2002 à 2007 ont permis au personnel civil de bénéficier, hors comptes de commerce, de près de 74,4 M€ de mesures spécifiques permettant d'améliorer la rémunération et le déroulement de carrière de ce personnel. La loi de finances 2008 porte cette enveloppe à environ 90 M€.

Les mesures sont réparties en deux grandes catégories :

1. Amélioration de la gestion des compétences et des carrières

Le montant global de ces mesures est de 2,32 M€. Elles se répartissent dans les filières administrative, technique et paramédicale :

• **Filière administrative**

- une mesure de requalification de secrétaires administratifs en attachés d'administration (55 postes) pour 0,2 M€ et d'adjoints administratifs en secrétaires administratifs (186 postes) pour 0,335 M€ ;
- une mesure pour financer la création du statut de conseillers d'administration de la défense (26 postes en 2015) pour 0,15 M€ ;
- deux mesures concernant la mise en place de postes d'avancement pour les agents contractuels (avancement des agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 et des agents "Berkani" de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000) pour 0,35 M€.

• **Filière technique**

- création d'un corps technique A + (0,15 M€) à compter de 2009 ;
- financement de l'amélioration de la grille indiciaire des IEF (création d'un 11^e échelon IB 801) pour 0,231 M€ ;
- poursuite de la transformation de TSEF en IEF (201 postes pour 0,5 M€).

• **Filière paramédicale**

- revalorisation des honoraires des médecins d'appareillage (0,25 M€).

2. Amélioration des régimes indemnitaires

Le montant global de ces mesures est de 13,6 M€ (dont 1,4 M€ pour la DGSE), répartis dans les trois filières administrative, technique et sociale :

• **Filière administrative**

- revalorisation de l'IFR et de la rémunération au mérite des directeurs d'administration centrale pour 0,6 M€ ;
- revalorisation de l'IFTS et de la prime de rendement des catégories A et B d'administration centrale pour 0,6 M€ ;
- revalorisation de l'IAT et de la prime de rendement des catégories C en administration centrale pour 0,592 M€ ;
- revalorisation concernant les catégories A et B de l'IFTS des services déconcentrés pour 1,97 M€ ;
- revalorisation de l'IAT des catégories C pour 2,64 M€.

• **Filière technique**

- revalorisation de l'allocation des IEF pour 0,5 M€ ;
- augmentation du taux de la prime de rendement des IEF, TSEF et TMD pour 1,9 M€ ;
- revalorisation des ICT/TCT pour 3 M€ ;
- revalorisation d'autres indemnités dont les CER (0,065 M€) pour un total de 0,17 M€.

• **Filière sociale**

- revalorisation indemnitaire des personnels de service social pour 0,195 M€



ECPAD

CHAPITRE 8

LA POLITIQUE SOCIALE

L'action sociale de la Défense est une composante essentielle de la politique des ressources humaines du ministère de la défense. Elle reflète la volonté d'accompagner en priorité les ressortissants dans une situation personnelle ou familiale difficile, et d'offrir aux personnels et à leurs familles des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

Les actions engagées en 2008 s'inscrivent dans le cadre de la directive ministérielle du 29 août 2006 et des recommandations du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM). Elles ont porté principalement sur l'aide à la petite enfance et sur les prêts au logement, auxquels 16,4 M€ et 36 M€ ont respectivement été consacrés. La mise en œuvre de ces mesures a permis d'accroître la capacité d'accueil des jeunes enfants et de poursuivre l'effort engagé en faveur de l'accession à la propriété.

Par ailleurs, la politique d'accompagnement social a été renforcée avec la création, à titre expérimental, d'un chèque emploi service universel (CESU) destiné aux familles des personnels militaires et civils absents, pour pallier les conséquences d'un départ en mission opérationnelle ou d'une hospitalisation de longue durée.

L'année 2008 a également été marquée par l'instauration de nouvelles aides à la mobilité dans le cadre des mesures d'accompagnement social des restructurations et par la mise en place des moyens financiers correspondants.

Parallèlement, une réflexion a été engagée pour faire évoluer l'organisation de l'action sociale. Dans le cadre de la réforme du ministère de la défense, un projet de réorganisation, caractérisé par l'intégration fonctionnelle de l'action sociale dans le dispositif

Chiffres-clés

183 M€ : budget de programme 2008 de l'action sociale

264,7 M€ : montant global des aides au logement (255,5 en 2007)

36 M€ : montant des dépenses au titre des prêts au logement + **17 %** de bénéficiaires de l'aide au logement en 2008

64 aménagements de poste ont été réalisés pour le personnel handicapé (contre 32 en 2007)

Faits marquants

Instauration de nouvelles aides à la mobilité (accompagnement des restructurations)

Projet de réorganisation de l'action sociale et de création de pôles ministériels d'action sociale

des bases de défense, par la mutualisation des moyens et par la constitution future de pôles ministériels d'action sociale, a été présenté au CCAS de décembre 2008.

Enfin, l'évaluation de la politique sociale s'est poursuivie avec la diffusion d'un deuxième bilan de l'animation du réseau des référents locaux de l'évaluation. Elle a conduit à la signature tripartite d'une nouvelle convention d'objectifs et de développement avec la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS), et a aidé à préparer des travaux de renouvellement du contrat pluriannuel d'objectifs avec l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA). Ces deux établissements publics sont les partenaires privilégiés de l'action sociale du ministère de la défense.

8.1 - L'ACTION SOCIALE

8.1.1 - La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère vise à améliorer les conditions de vie des personnels militaires et civils et de leur famille. 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 les loisirs.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation sociale ministérielle, l'action sociale du ministère de la défense s'exerce, aux termes de l'article 2 du décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007, au profit de plus de 2 millions de ressortissants de catégories différentes :

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

Par ailleurs, les personnels civils 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. Une telle convention prévoit le remboursement des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations de l'action sociale, notamment en matière d'intervention du réseau social.

8.1.2 - L'organisation de l'action sociale

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

Elles sont élaborées par le secrétaire général pour l'administration (SGA) en liaison avec le chef d'état-major des armées, le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major des différentes armées 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 219 comités sociaux (arrêté du 6 août 2001 modifié 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, service de l'accompagnement professionnel et des pensions, en liaison avec les directions locales de l'action sociale (intégrées à chaque armée et direction) et l'Institut de gestion sociale des armées (IGeSA).

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

Conformément à l'arrêté du 22 février 2007, pris en application du décret n° 2007-52 du 12 janvier 2007, la sous-direction de l'action sociale est chargée de proposer et de mettre en œuvre la politique générale du ministère de la défense dans le domaine social. Elle prépare les textes qui s'y rapportent.

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

Elle exerce, pour le compte du SGA, la tutelle de la CNMSS et de l'IGeSA.

Elle assure le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre de la politique définie, ainsi que les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations partenaires de l'action sociale.

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

Composé de 19 directions régionales en métropole, 8 districts sociaux interarmées outre-mer et 378 échelons sociaux au plus près du terrain, ce réseau est animé par 688 assistants de service social et conseillers techniques présents à tous ces niveaux et 700 personnels, civils et militaires, à compétence générale.

- **Les comités sociaux**

Les 219 comités sociaux constituent des instances locales représentatives des ressortissants du ministère de la défense destinées à associer le personnel en activité de service et les retraités 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, ces instances se prononcent sur l'attribution de certains secours et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux.

Les comités sociaux sont composés de représentants des trois collèges militaires désignés (personnels officiers - sous-officiers - militaires du rang), de représentants des deux collèges civils élus (personnels cadre et maîtrise - personnels employés et à statut ouvrier), d'un représentant des retraités militaires et d'un représentant des retraités civils (modificatif du 11 décembre 2008 à l'arrêté du 6 août 2001 sur les comités sociaux).

• Le Conseil central de l'action sociale (CCAS)

Le CCAS joue un rôle majeur en matière de détermination de la politique d'action sociale ministérielle. Il délibère sur les orientations à prendre, donne son avis sur le budget de programme d'action sociale et sur les projets de texte qui lui sont présentés. 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.

Le CCAS est composé de représentants de l'administration et de représentants des personnels civils et militaires issus des comités sociaux.

Certains de ses membres sont également les représentants des usagers siégeant au conseil de gestion de l'IGeSA.

8.1.3 - Activités du Conseil central de l'action sociale en 2008

Le CCAS s'est réuni le 11 décembre 2008, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

Lors de sa session, il a approuvé le projet de budget de programme pour l'année 2009 (183 M€). Il a émis un avis favorable à l'adoption des projets de circulaires relatives aux aides aux personnels concernés par les mesures de restructuration, aux prêts de l'action sociale et à la garde d'enfants pendant des horaires atypiques. À cette occasion, a également été présenté un projet de réorganisation de l'action sociale, caractérisé par le rattachement des échelons sociaux aux commandants des bases de défense et par la constitution future de pôles ministériels d'action sociale. Lors de cette session, le CCAS a aussi été informé de la décision du SGA d'attribuer une voix délibérative aux représentants des retraités siégeant au sein des comités sociaux.

8.1.4 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2008

en M€

NATURE DES DÉPENSES	BUDGET PRÉVISIONNEL	DÉPENSES EXÉCUTÉES
VIE PROFESSIONNELLE	55,3	-
DONT		
PRÊTS AU LOGEMENT	29,5	36,5
TRANSFERTS		8,4
SUBVENTIONS	2,5	0,5
REMBOURSEMENTS	27,0	27,6
RESTAURATION PRÈS DU LIEU DE TRAVAIL	12,1	9,5
PRÊTS À LA MOBILITÉ	1,6	1,1
SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS	1,4	1,4
ACTIONS SOCIALES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES	5,2	5,0
AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	0,5	0,4
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	41,6	-
DONT		
PRÊTS SOCIAUX (REMBOURSEMENTS)	3,3	3,5
SECOURS	9,3	8,8
CRÈCHES ET HALTES-GARDERIES EN MÉTROPOLE	8,8	8,8
ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS	4,2	4,4
MAISONS D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL PROPRES À LA DÉFENSE	4,2	4,2
VACANCES	22,4	-
DONT		
SUBVENTIONS SOCIALES POUR VACANCES	16,6	16,6
VACANCES D'ENFANTS (ALLOCATION INTERMINISTÉRIELLE)	1,3	3,3
SOUTIEN DES ACTIONS	63,8	-
DONT		
TRAVAUX D'ENTRETIEN D'INFRASTRUCTURE	8,3	5,3
TOTAL	183,1	-

Source : DRH+MD/SA2P/AS

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS

	2006	2007	2008
	42,4	45,8	45,2

Source : DRH/MD/SA2P/AS

8.1.5 - Soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles

L'efficacité du soutien social au profit des militaires partant en opérations extérieures et des militaires blessés a été renforcée. Ce dispositif a pour objectif d'atténuer les exigences de la vie professionnelle des militaires, de répondre aux obligations de mobilité et de disponibilité et de mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée pour les familles.

Il s'est traduit en 2008 par les mesures suivantes :

- 128 000 € 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.

Une action d'information collective impliquant des acteurs sociaux est réalisée dans le cadre des OPEX à l'intention des partants et de leurs familles. À cette occasion, les assistantes sociales délivrent des conseils administratifs, budgétaires et familiaux (suivi d'informations particulières sur l'impact de l'absence d'un parent sur les enfants, gestion de l'absence) et mettent en place des groupes de parole pour les conjoints.

8.1.6 - Le soutien à la vie professionnelle

8.1.6.1 - 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, cette prestation 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 2008, elle s'élevait à 1,08 € par repas.

• L'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation

Cette prestation est destinée à aider le conjoint d'un ressortissant affecté ou 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.

Le montant des dépenses consacrées à cette aide était de 0,4 M€ en 2008.

• Les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC)

Ces actions sont exercées 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.

Le montant des dépenses consacrées à ces actions s'élevait à 5 065 800 € en 2008.

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

Cette prestation 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...).

Son succès a conduit à maintenir la dotation à 0,7 M€ en 2008.

- **Les subventions aux associations**

Le ministère de la défense soutient également les associations à caractère social, dont les actions complètent celles du ministère. Elles ont bénéficié de sa part d'un montant global de 1,37 M€ de subventions.

- **L'aide à l'emploi des handicapés**

Il est parfois nécessaire d'aménager le poste de travail du personnel handicapé soit à la suite du recrutement, soit plus tardivement.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense assure le suivi et le financement de ces aménagements de poste en liaison avec les employeurs concernés et le réseau social. 64 aménagements de poste ont été réalisés en 2008 (contre 32 en 2007) pour un montant global de 151 967 €.

BILAN DES AMÉNAGEMENTS DE POSTE DEPUIS 2002

ANNÉE	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
NOMBRE D'ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS	16	34	27	30	31	32	64
COÛT (EN K€)	104,5	112,4	157,8	204,4	192,3	69,6	151,9

Source : DRHMD/SA2P/AS

8.1.6.2 - 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 un maximum de 18 mensualités) et de 2 400 € en région parisienne (remboursable en un maximum de 24 mensualités).

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.

Depuis le 26 mars 2007, le bénéfice de ces deux prêts est étendu aux personnels civils et militaires affectés pour la première fois, après leur recrutement, à la Défense ("primo-arrivants").

- **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. S'agissant d'une politique sociale prioritaire pour le ministère, l'effort a été poursuivi en 2008 avec la délivrance de 3 563 prêts. Le montant maximal pouvant être alloué est de 11 000 € remboursable en 8 ans au maximum. À partir du printemps 2009, le montant de ce prêt pourra être porté 16 000 € au profit des personnels cotisant aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique (pour les seules opérations d'acquisition de logement).

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2008 (EN €)
	2006	2007	2008	
PRÊTS DE MOBILITÉ	820	791	587	1 906
- PRÊTS MOBILITÉ	811	782	586	1 903
- PRÊTS CAUTION	9	9	1	3 600
PRÊTS SANS INTÉRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ + PRÊTS TRAVAUX	3 203	3 493	3 563	10 241

Source : DRH-MD/SA2P/AS

8.1.7 - Le soutien à la vie personnelle et familiale

8.1.7.1 - Les secours et les aides

• Les secours

Il s'agit d'aides financières non remboursables.

Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation sociale pratiquée par un assistant de service social, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation accidentelle critique, source de difficultés personnelles, familiales et professionnelles. Cette aide financière n'est pas remboursable.

Son montant maximal de 1 500 € (modifié depuis mars 2007) 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. En 2008, 1,3 M€ ont été versés à ce titre.

• La prestation éducation

Expérimentée en 2003 et 2004, elle a connu un réel 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). En 2008, 2,5 M€ ont été consacrés à cette prestation, et 8 041 dossiers acceptés à ce titre.

• 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 113,36 €.

Une seconde allocation est attribuée aux familles de ressortissants de la Défense qui ont 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 143,84 € et n'est soumis à aucune condition de ressources.

• Le chèque emploi-service universel (CESU)

Cette nouvelle prestation interministérielle mise en place le 1^{er} janvier 2007 et appelée "CESU – Garde Enfant" remplace l'allocation de garde des jeunes enfants.

Elle est versée en fonction des ressources et bénéficie aux parents d'enfants de moins de trois ans qui travaillent tous les deux et dont l'un au moins est rémunéré par l'État.

- **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. En 2008, la dépense correspondant à cette prestation s'est élevée à 1,7 M€.

8.1.7.2 - Les établissements sociaux

- **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. En 2008, 8,78 M€ ont été mis en place auprès de l'IGeSA pour contribuer à leur fonctionnement.

Trois nouveaux établissements ont été ouverts : deux crèches à Toulon (Var) ouvertes en septembre (Les Faons Farons et Ribambelle) et une structure d'accueil familial (crèche familiale) à Saint-Dizier (Haute-Marne) ouverte en août 2008 (Les Petits Rafalous). Ces ouvertures portent à 42 le nombre d'établissements de garde de jeunes enfants, avec 1 116 places offertes.

Par ailleurs, 2 M€ sont consacrés à la réservation de berceaux dans des structures de garde existantes afin de diversifier et d'augmenter la capacité d'accueil des enfants de ressortissants de la Défense (276 berceaux réservés).

- **Les autres établissements sociaux**

Le budget de l'action sociale participe également au financement des 2 maisons d'enfants à caractère social de la Défense à hauteur de 4,2 M€. Par ailleurs, 8 centres sociaux, 3 centres médicaux et le lycée professionnel de La Colette partagent une subvention de 0,645 M€.

8.1.7.3 - Les prêts

- **Les prêts personnels**

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts sans intérêt sont attribués aux personnels militaires et civils 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 aux ressortissants de la Défense qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles. Ils sont consentis après évaluation de la situation sociale par un assistant de service social.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊTS EN 2008 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2008 (EN M€)
	2006	2007	2008		
PRÊTS PERSONNELS	5 162	4 794	4 453	933	4,4
PRÊTS SOCIAUX	919	991	869	4 008	3,5

Source : DRH/MD/SA2P/AS

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.8 - Les aides aux vacances et aux loisirs

Les participations financières aux vacances, soit 20 M€ en 2008, correspondent, d'une part, à une subvention globale, versée à l'IGeSA pour son fonctionnement et à l'octroi de réductions tarifaires et d'autre part, aux allocations interministérielles destinées à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants 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.

Une partie des frais de séjour offert par le système éducatif (classes de neige, de mer, de nature) peut aussi être prise en charge.

Par ailleurs, il a été mis en place une aide spécifique aux séjours linguistiques, non cumulable avec l'aide interministérielle.

8.1.8.1 - Activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA (toutes saisons)

TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	5	1 885	23 558
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	15	24 481	210 536
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	19	48 764	397 410
TOTAL 2008	39	75 129	631 504
<i>RAPPEL 2007</i>	<i>39</i>	<i>74 735</i>	<i>641 519</i>
<i>RAPPEL 2006</i>	<i>39</i>	<i>70 120</i>	<i>632 809</i>

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	2006	2007	2008
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	4 842	6 281	5 915
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	40 942	52 386	49 400

Source : DRH-MD/SA2P/AS

8.1.8.2 - Activités 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	25	5 757	77 537
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	23	2 588	36 085
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	25	1 464	20 230
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	5	135*	8 151
CENTRES DE PROXIMITÉ	8	935	6 545
TOTAL 2008	86	10 879	148 548
<i>RAPPEL 2007</i>	<i>87</i>	<i>15 139</i>	<i>167 439</i>
<i>RAPPEL 2006</i>	<i>80</i>	<i>11 704</i>	<i>168 184</i>

Source : DRH-MD/SA2P/AS

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

Concernant les centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS) et centres internationaux conventionnés, le bilan 2008 fait apparaître : 8 centres, 104 enfants accueillis et 1 602 journées.

Par ailleurs, une participation financière est accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. Ceux-ci représentent 102 454 journées en centres de vacances extérieurs et 213 471 journées en centres de loisirs sans hébergement (CLSH) extérieurs, conventionnés ou non.

8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT

8.2.1 - La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère de la défense vise à permettre à ses personnels, notamment 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 et le loyer élevé.

La politique du logement vise 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, aux personnels chargés de famille, et ne peut être considérée comme un droit, hormis les cas où ce droit est la contrepartie d'une obligation de loger (logements concédés par nécessité absolue de service ou utilité de service).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction du 2 juin 1997 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole selon des critères de situation statutaire,

matrimoniale et familiale. Cette instruction a fait l'objet en mars 2008 d'une modification, tendant à prendre en considération les conséquences de la professionnalisation des armées et les évolutions sociales intervenues depuis.

L'élargissement des conditions d'éligibilité concerne :

- les personnels pacés depuis plus de trois ans ;
- les militaires du rang et sous-officiers célibataires ayant plus de 15 années de service ;
- les personnels militaires ayant la garde alternée ou un droit de visite pour des enfants d'âge scolaire ;
- les personnels militaires ayant une personne à charge ;
- les agents publics des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère de la défense (sous réserve de convention conclue entre le ministère et l'établissement public).

Par ailleurs, la fonction d'assistante maternelle est prise en compte pour l'attribution d'une pièce supplémentaire si le parc le permet.

Les priorités d'attribution sont également modifiées, mais la première priorité vise les personnels militaires ou civils en provenance d'établissements restructurés.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction quantitative des demandes de logement, est variable en fonction des régions et en fonction de la situation du parc locatif local. Ce taux était de 71,3 % en Ile-de-France en 2008.

8.2.2 - La répartition des logements

Fin 2008, les 57 088 logements familiaux mis à disposition de ses personnels civils et militaires par le ministère de la défense (hors DGGN) se répartissaient ainsi :

	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS DOMANIAUX	LOGEMENTS PRIS À BAIL	TOTAL
MÉTROPOLE	41 823	10 908	-	52 731
OUTRE-MER	-	1 855	2 502	4 357
TOTAL	41 823	12 763	2 502	57 088

Source : DMPA/SDP

Le parc de logements métropolitain est composé majoritairement de logements de type T3 à T5 (83 % du parc). Les habitations de type T1, T2 et T6 en représentent 15 %, tandis que les très grandes typologies (> T6) en 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 de logements (domaniaux ou, le plus souvent, par le biais de participations financières auprès d'opérateurs de logements en contrepartie de réservations de logements). 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 tendu. Ainsi, 95 logements ont été livrés à Marseille, 58 à Toulon. Un effort particulier est également consenti en faveur du logement outre-mer.

Le nombre de logements neufs livrés en 2008 s'élève à 389 dont 42 en région Ile-de-France.

8.2.3 - Les aides au logement

En 2008, l'ensemble des aides au logement s'est élevé à 264,7 millions d'euros.

8.2.3.1 - 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 leur situation de famille, attribué 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.

En 2008, 87 917 personnes ont bénéficié d'une aide.

AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE	MONTANT EN M€
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	86,3
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	50,2
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	136,5

Sources : directions centrales des commissariats des armées, DGGN



Crédit photo : Milèna GOMEZ

8.2.3.2 - L'aide à la pierre

Les crédits de paiement consacrés à l'aide à la pierre, alloués sur le budget opérationnel de programme (BOP) 212 75 C - Logement familial - titre III (entretien des logements domaniaux et paiement des garanties d'occupation) et titre V (constructions et réhabilitations) se répartissent comme suit :

AIDES AU LOGEMENT : ACTIONS COLLECTIVES	MONTANT EN M€
TITRE 3	58,7
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	34,1
ENTRETIEN DES LOGEMENTS DOMANIAUX	14,3
GARANTIES D'OCCUPATION	10,3
TITRE 5	69,5
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	15,3
RÉHABILITATIONS ET ÉQUIPEMENT - AMÉLIORATION DES LOGEMENTS DOMANIAUX	14,8
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	21,0
CONSTRUCTIONS ET RÉHABILITATIONS OUTRE-MER	18,4
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	128,2

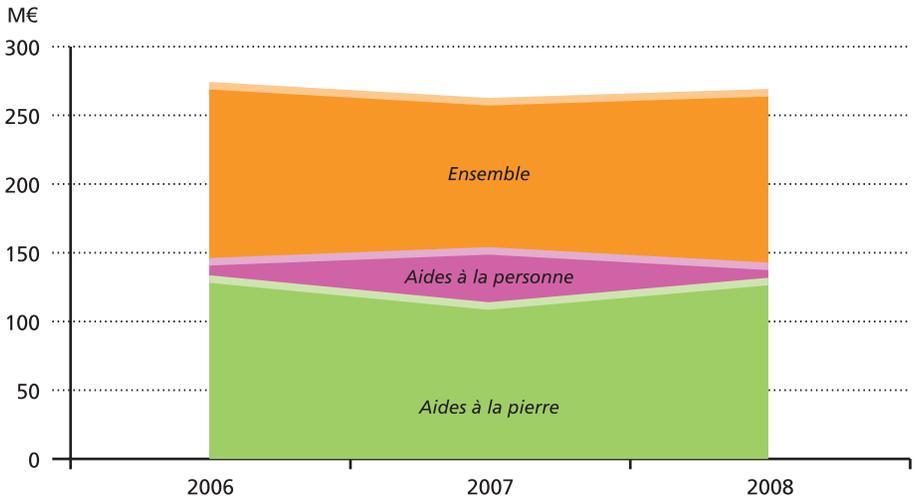
Source : DMPA/SDP

Les ressources allouées au titre de l'année 2008 ont permis de financer la livraison de 1 834 logements (dont 389 nouveaux logements et 1 445 réhabilités ou renouvelés). Pour l'année 2009, la programmation en métropole prévoit 1 316 logements (dont 538 nouveaux) pour un coût total de 34,85 M€.

Par ailleurs, la capacité du ministère à répondre aux besoins de ses personnels éligibles devrait être sensiblement améliorée par l'apport d'un certain nombre de programmes, financés sur les ressources du fonds de prévoyance militaire.

L'effort porte non seulement sur les régions où le marché immobilier est tendu mais aussi sur les régions où la capacité du parc devra être adaptée afin de répondre au mieux aux besoins induits par les mouvements d'unités transférées ou restructurées.

8.2.3.3 - Évolution des aides au logement depuis 2006



Source : DMPA/SDP

- Personnel de la défense
- Mouvements de personnel
- Dépenses liées au personnel
- Formation
- Reconversion
- Conditions de travail
- Relations professionnelles
- Politique sociale
- Réserve
- Postface



ECPAD

CHAPITRE 9

LA RÉSERVE

Mise en place par la loi 99-894 du 22 octobre 1999, la réserve militaire a vu son régime modifié et complété par la loi du 18 avril 2006 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense. Elle est destinée à "renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, entretenir l'esprit de défense et contribuer au maintien du lien entre ses forces armées et la Nation". Le dispositif comprend la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

Au 31 décembre 2008, la réserve opérationnelle comptait 60 125 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), soit une augmentation de 2,2 % par rapport à 2007.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. Certains sont d'anciens militaires ou ont déjà eu une première expérience du métier des armes ; d'autres sont directement issus de la société civile et ont découvert la vie militaire à travers cet engagement. L'objectif du nombre de réservistes servant sous ESR fixé pour 2008 était de 63 250. Cet objectif est atteint à 95 %. Parallèlement au recrutement de 8 145 réservistes (nouveaux contrats ESR), 6 151 ont cessé leur activité.

En 2008, les volontaires sous ESR ont accompli en moyenne 20 jours d'activité, principalement en unité ou en état-major. Au total, ils ont accompli 1 118 854 jours d'activité. Il est néanmoins important de souligner l'augmentation significative des jours réalisés en OPEX. En effet, en 2008, le taux d'activité en OPEX est passé à 4,62 %, soit un quasi doublement par rapport à 2007 (2,8 %) avec la Gendarmerie. Ce chiffre est encore plus significatif si l'on ne prend en compte que les armées, puisqu'il atteint 7,65 % (4,72 % en 2007).

Chiffres-clés

60 125 : nombre de volontaires ayant souscrit un ESR (+ 2,2 % par rapport à 2007)

4,62 % : taux d'activité des réservistes en OPEX (contre 2,8 % en 2007)

20 jours d'activité en moyenne pour les réservistes opérationnels

9.1 - LA RÉSERVE

9.1.1 - 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.

9.1.2 - 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 ayant souscrit un contrat d'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.

9.1.3 - 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 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).

9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

9.2.1 - 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 fixée à 50 ans pour les militaires du rang (MdR). Elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de cinq ans pour les officiers et les sous-officiers.

9.2.2 - 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. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement 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.

9.2.3 - Activités

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 notamment 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.

9.2.4 - 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 déclassé 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 droits, 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 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 (CSRM) 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 de deux cents conventions de soutien à la politique de la réserve militaire ont été signées depuis 2005, et environ quatre-vingt en 2008, soit presque deux fois plus qu'en 2007.

9.2.5 - Effectifs de la réserve opérationnelle

9.2.5.1 - Les réservistes sous ESR

9.2.5.1.1 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie et par armée

Effectifs au 31/12/2008

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	4 992	5 596	7 760	18 348
MARINE	1 379	2 302	1 681	5 362
AIR	1 979	2 724	1 669	6 372
GENDARMERIE	1 675	9 936	14 761	26 372
SSA	2 174	1 049	277	3 500
SEA	41	35	14	90
DGA	81	-	-	81
TOTAL	12 321	21 642	26 162	60 125

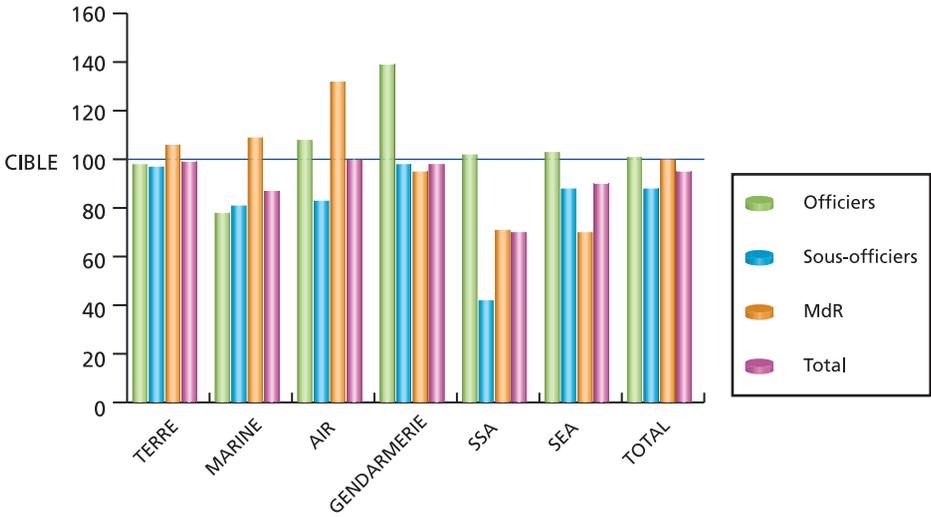
Source : CSRM

9.2.5.1.2 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie (en %)



Source : CSRM

9.2.5.1.3 - Effectifs réalisés en 2008 par rapport à la cible par armée et par catégorie (en %)



Source : CSRM

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

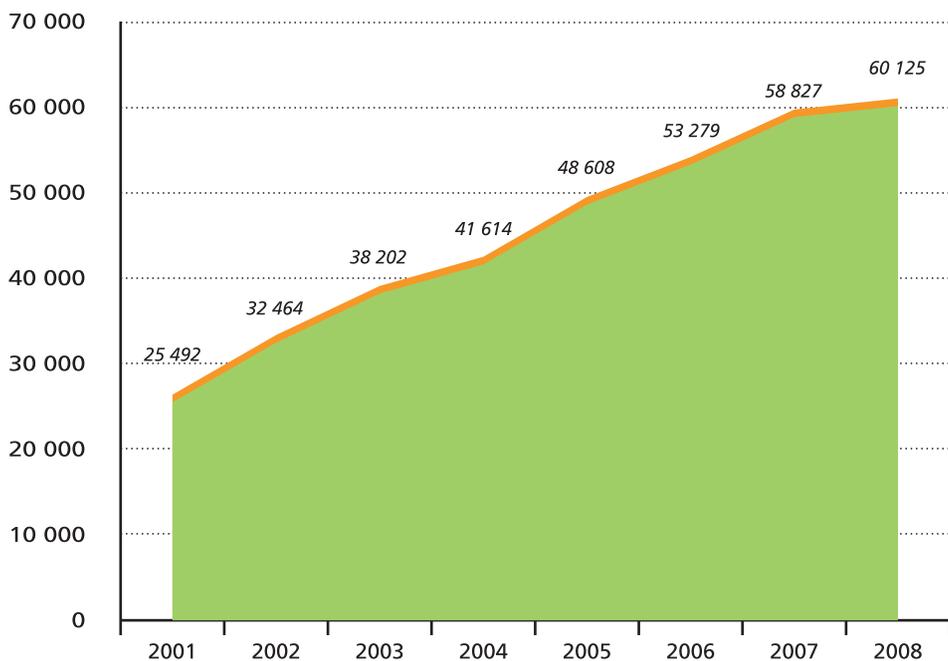
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

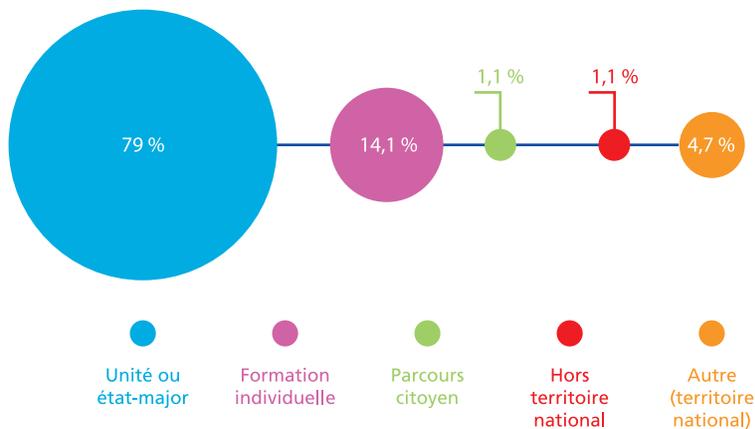
Postface

9.2.5.1.4 - Évolution des effectifs de volontaires sous ESR de 2001 à 2008



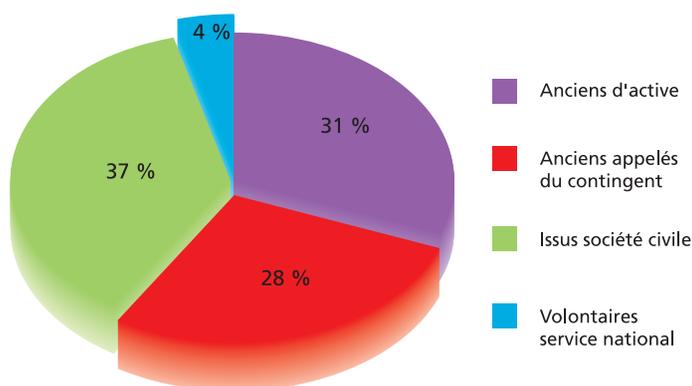
Source : CSRM

9.2.5.1.5 - Activités des volontaires sous ESR en 2008 (en %)



Source : CSRM

9.2.5.1.6 - Origine des volontaires sous ESR en 2008 (en %)



Source : CSRM

9.2.5.2 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité

En plus des volontaires sous ESR qui constituent la partie la plus visible de la réserve opérationnelle, celle-ci comporte les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité. Il s'agit des anciens militaires de carrière ou sous contrat et les personnes qui ont accompli un volontariat dans les armées ou la gendarmerie nationale. Cette obligation les contraint à répondre aux ordres d'appel individuels ou collectifs de l'autorité militaire, dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien au service.

En effet, en cas de mobilisation générale, de mobilisation partielle, de mise en garde ou de réquisitions prises en cas de menace portant sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population (art. L. 2141-1 à L. 2141-4 du code de la défense), l'appel ou le maintien en activité de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret pris en conseil des ministres (art. L. 4231-4 du code de la défense).

9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE

La réserve citoyenne est uniquement composée de citoyens qui souhaitent contribuer à l'effort de défense sans toutefois accomplir d'activités militaires. Contrairement aux réservistes opérationnels qui ont la qualité de militaires lorsqu'ils servent soit dans le cadre de leur ESR, soit dans le cadre des mesures d'appel, les réservistes citoyens agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public.

Les réservistes citoyens sont agréés par une armée ou une formation rattachée et se voient attribuer un grade à titre honorifique qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Au 31 décembre 2008, leur nombre était de 2 256. Le nombre des réservistes citoyens issus de la société civile est en nette augmentation, puisqu'il représente 32 % au lieu de 8 % en 2007, il en est de même de la féminisation de cette composante, soit 13,3 % au lieu de 8 % en 2007.

9.3.1 - Répartition des volontaires de la réserve citoyenne

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	576	61	4	641
MARINE*	252	68	13	333
AIR	349	175	62	586
GENDARMERIE	253	44	10	307
SSA	284	69	23	376
SEA	2	0	0	2
DGA	11	-	-	11
TOTAL	1 727	417	112	2 256

Source : CSRM

* L'écart substantiel noté entre 2007 et 2008 (- 12706 réservistes "citoyens") est essentiellement lié aux effectifs de la marine nationale, qui ne considérait pas en 2007 les mêmes critères de définition du périmètre "réserve citoyenne" et englobait la totalité de ses sympathisants.

9.4 - 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.



ECPAD

POSTFACE

Le Bilan social 2008 a présenté les principales orientations et actions conduites par le ministère de la défense en matière de politique du personnel au cours de l'année écoulée. Il s'inscrit dans les profondes évolutions que l'État, et plus particulièrement notre département ministériel, connaîtront dans les années à venir.

En 2008, la Défense a entrepris sa modernisation par d'importantes réformes. Sous la double impulsion du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale et de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), le ministère s'est engagé dans une réorganisation à plusieurs niveaux, destinée à dégager des marges de manœuvre financières au profit des équipements et de la condition du personnel.

- redéfinition du format des armées pour les adapter aux contraintes du nouvel environnement géopolitique décrit par le Livre blanc ;
- réorganisation de la carte militaire et mise en place des premières Bases de défense expérimentales (BdD) à compter du 1^{er} janvier 2009 (11 sites identifiés).
- rationalisation des soutiens et réorganisation de l'administration centrale, que viendra parachever l'implantation de l'ensemble des services centraux sur le site de Balard à l'horizon 2014.

Cet ensemble de réformes sera mis en œuvre progressivement sur une durée de six années de 2009 à 2014. Dans ce processus de réforme d'une ampleur sans précédent, le volet ressources humaines occupe une position centrale. En particulier, la réforme doit conduire à une importante réduction des effectifs et tous les efforts devront être mobilisés pour y parvenir. Ce mouvement de déflation appelé « manœuvre RH » reposera sur un dispositif très développé de mesures RH et sur un plan d'accompagnement des restructurations dont le succès déterminera la réussite de l'ensemble.

1 - UNE MANŒUVRE INSCRITE DANS LES ORIENTATIONS RH DE LA LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE 2009-2014

Le Livre blanc de la défense et de la sécurité nationale, dont les dispositions sont mises en œuvre par la Loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014, et la RGPP prévoient une diminution des effectifs. Celle-ci s'appuiera sur plusieurs mesures :

- **pour le personnel militaire :**

- une régulation mesurée des flux d'entrée/sortie (recrutements initiaux et renouvellements de contrat) ;
- un reclassement plus important dans les fonctions publiques ;
- une incitation financière ciblée aux départs en encourageant à une seconde carrière professionnelle (pécule) ;

- **pour le personnel civil :**

- un départ en retraite sur deux non remplacé ;
- un encouragement à la mobilité vers les autres fonctions publiques ;
- une incitation financière au départ (indemnité de départ volontaire).

Parallèlement, un recrutement de qualité sera maintenu afin de garantir l'impératif de jeunesse des armées pour leur permettre de remplir leurs missions. En effet, le recrutement reste essentiel pour entretenir l'objectif de renouvellement des effectifs militaires à plus de 10 % par an.

Par ailleurs, la reconversion sera renforcée grâce à la mutualisation des compétences et à l'amélioration de la visibilité des différents acteurs publics et privés, notamment par la création de Défense mobilité, l'agence unique de reconversion de la Défense, qui regroupe toutes les chaînes de reconversion des armées. De même, le recrutement a été mutualisé avec un maillage de 110 centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA). Les centres sont désormais le point unique d'entrée dans les armées.

Les Bases de défense

L'un des principaux axes de modernisation du ministère concerne la rationalisation de l'administration générale et du soutien. Point phare de ce nouveau système, la création des Bases de défense (BdD) permet de mutualiser les actions conduites en matière de soutien général.

Jusqu'à présent, les actions de soutien étaient menées de façon trop cloisonnée par chaque armée. La Base de défense les mutualise. Des gains significatifs en matière d'effectifs sont ainsi dégagés au profit des unités opérationnelles. L'objectif est de consacrer 60 % des effectifs de la défense aux missions opérationnelles, contre 40 % pour l'administration générale et le soutien.

La mutualisation des soutiens communs vise à créer une véritable chaîne interarmées spécialisée. Placée sous l'autorité du chef d'état-major des armées, cette nouvelle organisation interarmées du soutien est pilotée par le Commandement interarmées des soutiens (COMIAS). Elle regroupera à terme plus de 40 000 personnes dont une grande partie de spécialistes, militaires et civils.

Les 11 premières BdD ont été mises en place au 1^{er} janvier 2009 à titre expérimental. À compter de janvier 2010, 7 nouvelles bases verront le jour pour former les BdD « pilotes » à partir desquelles le COMIAS consolidera le déploiement de la totalité des BdD de plein exercice en 2011.

L'efficacité attendue du projet est en grande partie liée à sa méthode. Conçues de manière expérimentale, les BdD ne relèvent pas d'un modèle unique, mais s'appuient sur les enseignements de l'expérimentation et tiennent compte des réalités géographiques, locales et humaines qui caractérisent leur environnement. Ainsi, il existe aujourd'hui 4 modèles de BdD différents⁽¹⁾ qui seront parachevés et optimisés pendant la phase de montée en puissance des bases pilotes.

Échelon local d'une chaîne interarmées des soutiens, la BdD inclut, dans un espace géographique donné, les personnels de tous les organismes du ministère de la défense (armées, DGA, SGA). Au sein de chaque base, l'activité de soutien est mutualisée et professionnalisée, en valorisant les chaînes métiers par domaine de compétence. Ainsi, les fonctions de soutien, que chacun exerçait isolément, sont regroupées et assurées par le groupement de soutien des bases de défense (GSBdD). Ce service assure le soutien commun pour l'ensemble des partenaires de la BdD tant dans le cadre de leurs fonctions quotidiennes sur la base, qu'à l'occasion des entraînements et des opérations réalisés en France et à l'étranger. L'objectif est ainsi de permettre aux armées de se concentrer sur l'activité opérationnelle.

Pour chaque BdD, le CEMA désigne un commandant de base (Com BdD), dont le rôle est essentiel. Représentant du COMIAS et des principaux interlocuteurs de la Défense à l'échelle locale, le Com BdD constitue l'interface entre le niveau central, où sont prises les décisions, et le niveau local, où elles sont mises en œuvre. À la fois ordonnateur et coordinateur, il facilite le dialogue instauré avec les acteurs concernés par la réforme en interne (le personnel des formations rattachés à la BdD) et en externe (autorités locales).

Enfin, le processus de valorisation des métiers de la défense et de dynamisation des parcours professionnels et de carrière de l'ensemble des personnels militaires et civils sera poursuivi, tout en continuant à recentrer le personnel militaire sur les missions opérationnelles, et le personnel civil sur les tâches de soutien.

2 - LES ENJEUX DE LA MANŒUVRE RH

La manœuvre RH est un plan de transformation des ressources humaines de grande ampleur qui concerne toutes les catégories de personnel de la Défense, tant militaires que civiles, dont beaucoup devront consentir à une mobilité géographique et fonctionnelle élargie.

Si le ministère de la défense peut se prévaloir de l'expérience des réorganisations de la période 1996-2002, le processus qui s'engage en 2009 présente de nombreuses particularités. Il s'inscrit en effet dans une période comportant de nombreux départs à la retraite qui constituent une opportunité. Pour la première fois, les militaires du rang engagés sont concernés par le dispositif, ce qui implique des non-renouvellements de contrat ou des mobilités non choisies qui ne seront pas sans incidence sur leur déroulement de carrière et leur situation personnelle. Par ailleurs, la dimension interministérielle de l'exercice augmente les opportunités de reclassement du personnel de la défense au sein des autres ministères.

(1) Les bases de type 1, composées d'une seule formation majeure (Avord, Valence); les bases de type 2, composées de plusieurs organismes importants ayant chacune une armée référente (Marseille, Rennes, La Valbonne, Nancy, Creil, Aubagne, Clermont-Ferrand); les bases de type 3, à fort effectif comme Brest, qui regroupe 18 000 personnels; les bases de type 4 positionnées en outre-mer ou à l'étranger comme celle de Djibouti.

S'agissant des données chiffrées de la manœuvre RH, les objectifs de réduction des emplois, principalement sur la durée de la loi de programmation, s'élevaient, dans le périmètre ministériel, à 54 981 emplois militaires et civils, hors opérations d'externalisation. Le rythme de déflations annuel moyen est estimé à 8 400 emplois, soit 6 300 militaires et 2 100 civils.

3 - LES OUTILS DE LA MANŒVRE RH

La réussite de la mise en œuvre des diverses mesures de gestion prévues par la manœuvre RH est déterminante car elle permettra non seulement le maintien d'une armée composée d'un personnel jeune, mais aussi de maintenir un équilibre général entre militaires de carrière et militaires sous contrat ainsi que la pérennisation de la qualité structurelle (pyramide hiérarchique et promotion sociale) des armées.

Ainsi, les objectifs de la manœuvre RH reposent principalement sur :

- les capacités de reclassement du personnel militaire au sein des fonctions publiques et les dispositifs de mobilité géographique ou fonctionnelle, la performance de l'aide au départ et de la réorientation professionnelle tant pour le personnel militaire que pour le personnel civil ;
- le caractère attractif des mesures d'accompagnement social : face à une réforme de cette ampleur et pour pouvoir garantir l'équilibre général de la pyramide des âges dans les armées, il est capital que les mesures mises en œuvre aient une réelle attractivité pour inciter les personnels à quitter les armées.

En conséquence, pour mener à bien ces réorganisations, le ministère de la défense a élaboré un dispositif fondé sur des mesures et des procédures d'accompagnement, soit spécifiques, soit communes à la fonction publique.

La nouvelle instruction ministérielle, se substituant à la précédente du 16 juillet 2003 intitulée "Formation et mobilité", a fait l'objet d'une phase de concertation approfondie avec les organisations syndicales pour les mesures relatives au personnel civil. Celle-ci a abouti au mois de novembre 2008 et le nouveau texte dénommé "Plan d'accompagnement des restructurations" a été signé par le ministre de la défense le 27 janvier 2009.

Le plan d'accompagnement des restructurations

1. Présentation

Le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) a été prévu par deux décisions ministérielles du 31 juillet et du 17 décembre 2008, relatives à la restructuration des établissements et unités du ministère et à la réorganisation de certaines fonctions au cours des années 2009 à 2014. Ce plan, dont la mise en œuvre commence en 2009, réunit un ensemble de mesures destinées à accompagner les personnels militaires et civils impactés par les mesures de restructurations.

L'instruction n° 383057/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR du 28 janvier 2009, signée par le ministre de la défense, précise les dispositions permettant d'accompagner, selon le cas, le reclassement ou la reconversion des personnels issus d'établissements restructurés, qu'ils se trouvent en métropole, en outre-mer ou à l'étranger, avec éventuellement des adaptations.

Par ailleurs, le PAR s'adresse aussi bien aux personnels civils que militaires, certaines mesures étant communes et d'autres particulières à chaque catégorie de personnel. Il a vocation à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2014.

L'instruction du 28 janvier 2009 prévoit trois catégories de mesures :

- des mesures indemnitaires ;
- des mesures permettant le reclassement ou la reconversion des agents ;
- des mesures sociales.

Parallèlement, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement local est également prévue. Il comporte des cellules dont le rôle est d'accompagner individuellement les agents, dans leurs choix personnels et de leur donner les formations nécessaires à leur projet d'évolution professionnelle ou de reconversion.

2. Mesures indemnitaires

S'agissant des mesures indemnitaires, l'instruction du 28 janvier 2009 renvoie aux dispositions législatives ou réglementaires de la fonction publique. En effet, la plupart des dispositions sont interministérielles ; d'autres sont spécifiques au ministère de la défense, notamment pour ce qui concerne les militaires.

Par ailleurs, certaines mesures concernent aussi bien les personnels civils que militaires (par exemple l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint). D'autres ne concernent que certains personnels (comme notamment le complément indemnitaire des fonctionnaires).

Celles-ci peuvent être réparties selon deux types : les mesures d'indemnisation de la mobilité, lorsque les personnels gardent leur statut, et les mesures d'aides au départ, lorsqu'ils cessent leurs fonctions.

3. Mesures permettant le reclassement ou la reconversion

À l'instar des mesures indemnitaires, le reclassement concerne les personnels militaires et civils qui souhaitent conserver leur statut, ce qui n'exclut pas un changement d'orientation professionnelle.

Le dispositif de reclassement, commun aux personnels civil et militaire, facilite l'information des personnels, par le biais de structures de reclassement, sur toutes questions relatives à l'évolution de leurs fonctions, à la formulation de leurs choix de carrière, leurs possibilités de mobilité, et à l'accompagnement de cette mobilité (qui impacte leur vie de famille).

Ce dispositif intervient en amont et en aval de la restructuration du service ou de l'établissement concerné, et tient notamment compte de l'éventuelle dissolution de celui-ci.

La reconversion est mise en œuvre à la cessation de fonction des personnels, notamment lorsque ceux-ci souhaitent exercer une activité dans le secteur privé.

Le dispositif lié à la reconversion distingue les personnels civils des personnels militaires, même si certaines mesures sont communes. Il est mis en place par l'agence de reconversion de la défense, l'agence Défense mobilité, qui dispose de relais sur chaque site restructuré.

L'Agence peut par ailleurs contribuer à orienter les personnels et à les aider à définir un projet de reconversion. Elle intervient également pour l'accompagnement professionnel des conjoints de personnels restructurés, même lorsqu'ils ne sont pas eux-mêmes des agents de l'État.

4. Les mesures d'aide sociale

L'instruction du 28 janvier 2009 renvoie aux mesures déjà en vigueur dans le cadre de la mobilité du personnel civil et militaire du ministère de la défense.

Ces mesures bénéficient principalement aux personnels qui, du fait de la mobilité qui leur est imposée, sont contraints de trouver une nouvelle résidence avec un loyer ou un prix d'achat supérieur à l'ancien, notamment lorsqu'ils doivent vendre leur ancien logement moins cher qu'ils ne l'avaient acheté.

Ces mesures concernent l'ensemble des personnels militaires et civils restructurés.

4 - L'IMPÉRATIF DU RECRUTEMENT, L'ADÉQUATION DE LA MASSE SALARIALE AUX EFFECTIFS

Une attention particulière devra ainsi être portée au recrutement pendant la période des restructurations, dans un contexte opérationnel marqué par un durcissement des conditions d'emploi. Les armées et services interarmées devront mener à bien ces réformes tout en continuant à assurer la mise à disposition d'une ressource qualitativement et quantitativement suffisante et adaptée pour remplir les missions opérationnelles qui leur sont confiées.

La réussite de la manœuvre est aussi conditionnée par l'adéquation de la masse salariale aux effectifs. Ainsi que le spécifie l'annexe à la loi de programmation militaire *"la mission Défense disposera chaque année de la masse salariale correspondant à la totalité des effectifs programmés par la présente loi. Si les déterminants de la masse salariale évoluent en cours de gestion, ces crédits seront abondés à due concurrence afin de permettre la réalisation des effectifs programmés"*.

La manœuvre RH, à l'image de la réforme du ministère, ne peut pas être résumée à une réduction du format et des effectifs. Elle s'inscrit dans un processus de changements concrets destinés à permettre au ministère de se recentrer sur son cœur de métier, ce qui constitue un objectif commun à l'ensemble du personnel de la défense.



ECPAD

Glossaire

AFPA : agence de formation professionnelle des adultes
APEC : agence pour l'emploi des cadres
ARP : sous-direction de l'accompagnement et du reclassement professionnel
AS : sous-direction de l'action sociale
BOP : budget opérationnel de programme
CCAS : conseil central de l'action sociale
CCP : commission centrale de prévention
CCHPA : commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CDFHSCT : centre de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail
CER : complément exceptionnel de restructurations
CESU : chèque emploi-service universel
CFM : conseil de la fonction militaire
CGA : contrôle général des armées
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIP : commission interarmées de prévention
CPO : commission paritaire ouvrière
CSFM : conseil supérieur de la fonction militaire
CSPC : conseil supérieur du personnel civil
CSRМ : conseil supérieur de la réserve militaire
CTPM : comité technique paritaire ministériel
DAF : direction des affaires financières
DCNS : direction des constructions navales et systèmes
DCSEA : direction centrale du service des essences des armées
DCSIAé : direction centrale des services industriels de l'aéronautique
DCSSA : direction centrale du service de santé des armées
DGA : délégation générale pour l'armement
DGGN : direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE : direction générale de la sécurité extérieure
DICOD : délégation à l'information et à la communication de la défense
DIF : droit individuel à la formation
DIRISI : direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information
DMPA : direction de la mémoire, du patrimoine et des archives

DPSD : direction de la protection et de la sécurité de la défense
DRH-MD : direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM : direction du renseignement militaire
EPIDe : établissement public d'insertion de la défense
ESR : engagement à servir dans la réserve
ETP : équivalent temps plein
ETPR : équivalent temps plein rémunéré
ETPT : équivalent temps plein travaillé
FIPH : fonds pour l'insertion des personnes handicapées
GCPC : sous-direction de la gestion collective du personnel civil
GIAT : groupement industriel des armements terrestres
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
HCECM : haut comité d'évaluation de la condition militaire
ICT : ingénieurs et cadres technico-commerciaux
IEF : ingénieurs d'études et de fabrications
IGeSA : institution de gestion sociale des armées
ITT : interruption temporaire de travail
IPP : incapacité permanente partielle
LOLF : loi organique relative aux lois de finances
MAR : mission d'accompagnement des restructurations
MCR : mission pour la coordination de la réforme
MdR : militaire du rang
ONAC : office national des anciens combattants
OPEX : opération extérieure
P : sous-direction des pensions
PAR : plan d'accompagnement des restructurations
PMEA : plafond ministériel d'emplois autorisés
PRH : sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
RGPP : révision générale des politiques publiques
RSSF : sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières
SA2P : service de l'accompagnement professionnel et des pensions
SGA : secrétariat général pour l'administration
SID : service d'infrastructure de la défense
SMA : service de maintenance aéronautique
SPB : service de la prévision budgétaire
SPGRH : service de la politique générale des ressources humaines militaires et civiles
SRHC : service des ressources humaines civiles
TCT : techniciens et cadres technico-commerciaux
TMD : techniciens du ministère de la défense
TSEF : techniciens supérieurs d'études et de fabrications
VAE : validation des acquis de l'expérience

PRÉFACE	3
LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	7
1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT	9
1.1.1 - Ensemble du personnel	9
1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme	9
1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans	10
1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme	10
1.1.1.4 - Détail des effectifs de la mission Défense	11
1.1.1.5 - Détail des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	13
1.1.1.6 - Détail des effectifs de la mission Sécurité	14
1.1.1.7 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-COM)	15
1.1.2 - Le personnel militaire	15
1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée	15
1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 3 ans	16
1.1.2.3 - Répartition des militaires de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée	17
1.1.2.4 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée	18
1.1.2.5 - Répartition des volontaires par armée	18
1.1.2.6 - Nombre de femmes militaires par catégorie et par armée	19
1.1.2.7 - Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par armée	19
1.1.2.8 - Pyramide des âges du personnel militaire	20
1.1.2.9 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire	20
1.1.3 - Le personnel civil	21
1.1.3.1 - Effectif du personnel civil par armée et par catégorie	21
1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire et non titulaire sur 3 ans	22
1.1.3.3 - Évolution du personnel ouvrier de l'État sur 3 ans	23
1.1.3.4 - Nombre de femmes civiles par statut et par catégorie	23
1.1.3.5 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 9 ans	23
1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil	24
1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil	24
1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	25
1.3 - LES RETRAITÉS	25
1.3.1 - Nombre de pensionnés au 31 décembre 2008	26
1.3.2 - Nombre d'entrées dans le système de pensions en 2008	27

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	29
2.1 - LES ENTRÉES	30
2.1.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire	30
2.1.1.1 - Recrutement direct par catégorie et par armée, direction ou service	30
2.1.1.2 - Évolution des recrutements directs depuis 5 ans	30
2.1.1.3 - Recrutement direct du personnel militaire féminin par catégorie et par armée, direction ou service	31
2.1.2 - Personnel civil	31
2.1.2.1 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction ou service	31
2.1.2.2 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès	32
2.1.2.3 - Recrutement du personnel non titulaire par niveau et par voie d'accès	32
2.1.2.4 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État par voie d'accès	32
2.1.2.5 - Total des recrutements du personnel civil par catégorie.....	33
2.1.2.6 - Autres entrées	33
2.1.2.7 - Transformation de CDD en CDI pour les non titulaires	33
2.1.3 - L'insertion professionnelle du personnel handicapé.....	33
2.1.3.1 - Le Plan Handicap 2006-2008	33
2.1.3.2 - Le recrutement	34
2.1.3.3 - Les acteurs du Plan Handicap.....	34
2.2 - LES DÉPARTS.....	35
2.2.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire.....	35
2.2.1.1 - Ensemble des départs par catégorie et par armée, direction ou service	35
2.2.1.2 - Évolution des départs sur 5 ans	36
2.2.1.3 - Départs des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par armée, par catégorie et par ancienneté.....	36
2.2.1.4 - Décès des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie et par armée, direction ou service.....	37
2.2.2 - Personnel civil	37
2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction ou service	37
2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et circonstance	38
2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par circonstance	38
2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel ouvrier de l'État par circonstance	39
2.2.2.5 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil.....	39
2.2.2.6 - Autres départs du personnel civil	39
2.3 - LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES SOUS-OFFICIERS ET LES OFFICIERS	40
2.4 - LES AVANCEMENTS	41

2.4.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire.....	41
2.4.2 - Avancement du personnel civil titulaire par changement de corps ou de grade, hors promotion par concours	42
2.4.3 - Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie	43
2.5 - LES MUTATIONS	43
2.5.1 - Le personnel militaire de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée, direction ou service	43
2.5.1.1 - Mutations avec changement de résidence	43
2.5.1.2 - Mutations sans changement de résidence	44
2.5.1.3 - Nombre total de mutations	44
2.5.2 - Mutations du personnel civil par statut et par catégorie	44
2.5.2.1 - Mutations avec changement de résidence	44
2.5.2.2 - Mutations sans changement de résidence	45
2.5.2.3 - Nombre total de mutations	45
2.6 - PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2008	45
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	47
3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2008	48
3.1.1 - Dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS pensions comprises, par programme	48
3.1.2 - Compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé)	48
3.1.3 - Réservistes (catégorie 21 uniquement)	48
3.1.4 - Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions	49
3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement - OPEX)	49
3.2 - DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	49
3.3 - RÉMUNÉRATIONS.....	51
3.3.1 - Le personnel militaire	51
3.3.1.1 - Méthodologie	51
3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel militaire	53
3.3.1.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par le personnel militaire des armées et de la gendarmerie en 2008	54
3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire régi par le décret de 1949	56
3.3.2.1 - Méthodologie	56
3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques perçues par le personnel civil titulaire en 2008	58

3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par le personnel civil titulaire en 2008	59
3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques perçues en 2008 par le personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié	60
3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues en 2008 par le personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié	61
3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État	61
3.3.3.1 - Méthodologie	61
3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2008 ..	63
3.3.3.3 - Rémunérations mensuelles nettes moyennes perçues par les ouvriers de l'État en 2008	64
4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	68
4.1.1 - Données générales	68
4.1.2 - Nombre d'actions de formation initiale	70
4.1.3 - Nombre d'actions de formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel	70
4.1.4 - Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi	71
4.1.5 - Nombre total d'actions de formation	71
4.1.6 - Nombre de jours accordés à la formation	72
4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	72
4.2.1 - Données générales	72
4.2.2 - Le groupe central de coordination de la formation continue	73
4.2.3 - Bilan des actions de formation en 2008	74
4.2.3.1 - Évolution des résultats depuis trois ans	74
4.2.3.2 - Nombre de journées de formation et durée moyenne des actions par catégorie.....	74
4.2.3.3 - Coût de la formation par catégorie.....	74
4.2.3.4 - Nombre de stagiaires en formation par catégorie et par type d'action	75
4.2.3.5 - Nombre de journées de formation par catégorie et par type d'action	75
4.2.3.6 - Nombre d'agents ayant suivi une formation de perfectionnement ou d'adaptation à une nouvelle fonction par thème et par catégorie	76
4.2.3.7 - Nombre d'agents ayant suivi une formation en 2008 par catégorie et par armée	76
4.3 - ACTIONS DE FORMATION AU PROFIT DU PERSONNEL HANDICAPÉ (LOI DU 10 JUILLET 1987)	77
4.4 - LES APPRENTIS (ARTICLE 13 DE LA LOI N° 97-940 DU 16 OCTOBRE 1997) ..	77

LA RECONVERSION	81
5.1 - L'AIDE À LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT AYANT AU MOINS 4 ANS DE SERVICE	82
5.1.1 - Actions d'orientation	82
5.1.2 - Prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi	82
5.1.3 - Congés de reconversion	83
5.1.4 - Bilan 2008	83
5.1.4.1 - Évolution par catégorie des départs et des ayants droit sur 3 ans	83
5.1.4.2 - Nombre de militaires partis avec moins de 4 ans de service.....	83
5.1.4.3 - Reconversion en 2008 des militaires dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale	83
5.1.4.4 - Répartition par nature et par armée des aides accordées aux officiers ayant au moins 4 ans de service, partis en 2008.....	84
5.1.4.5 - Répartition par nature et par armée des aides accordées aux sous-officiers ayant au moins 4 ans de service partis en 2008	85
5.1.4.6 - Répartition par nature et par armée des aides apportées aux militaires du rang ayant au moins 4 ans de service partis en 2008.....	86
5.2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES VOLONTAIRES ET DES ENGAGÉS AYANT MOINS DE 4 ANS DE SERVICE	87
5.2.1 - Effectifs concernés en 2008.....	87
5.2.2 - Actions réalisées : sessions d'information ANPE/AFP sur la formation professionnelle et l'emploi	87
5.3 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI	87
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	89
6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	90
6.1.1 - Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention	90
6.1.2 - Projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail	90
6.1.3 - Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention	90
6.1.4 - Bilan de réalisation du document d'analyse des risques.....	91
6.1.5 - Le Centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CDFHSCT)	91
6.1.5.1 - Répartition des stagiaires formés par le CDFHSCT	91
6.1.5.2 - Répartition des stagiaires par statut et par catégorie	92
6.1.6 - La Commission centrale de prévention (arrêté du 5 août 2008 modifiant l'arrêté du 30 octobre 1997)	92

6.1.7 - La Commission interarmées de prévention (arrêté du 27 juin 2008 modifiant l'arrêté du 3 janvier 1986)	94
6.1.8 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (arrêté du 22 avril 1997)	95
6.1.9 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (arrêté du 8 mars 1999).....	95
6.2 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	96
6.2.1 - Nombre et nature des accidents du travail en 2007	96
6.2.2 - Nombre et nature des accidents de trajet en 2007.....	96
6.2.3 - Nombre et nature des maladies professionnelles en 2007	97
6.2.4 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles sur 5 ans.....	97
6.2.5 - Évolution du nombre de journées perdues par incapacité temporaire entre 2005 et 2007.....	98
6.2.6 - 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.....	98
6.2.7 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire	99
6.3 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE.....	99
6.3.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2008, et nombre de pensions concédées pour la première fois en 2008 ou à la suite d'infirmités nouvelles en 2008	99
6.3.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2008	100
6.4 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL	100
6.4.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut ..	100
6.4.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 5 ans	101
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	103
7.1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	104
7.1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire	104
7.1.1.1 - Organisation et composition.....	104
7.1.1.2 - Composition du CSFM	104
7.1.1.3 - Composition des CFM	105
7.1.1.4 - Attributions	105
7.1.1.5 - Activités de l'année	105

7.1.1.6 - Nombre de questions reçues.....	107
7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires	107
7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL	108
7.2.1 - La représentation syndicale	108
7.2.2 - Évolution de la représentation syndicale depuis 2000	109
7.2.3 - Le comité technique paritaire ministériel	109
7.2.4 - La commission paritaire ouvrière	111
7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	112
7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 5 ans.....	113
7.3.2 - Évolution du nombre de grévistes depuis 5 ans	113
LA POLITIQUE SOCIALE	117
8.1 - L'ACTION SOCIALE	118
8.1.1 - La politique d'action sociale	118
8.1.2 - L'organisation de l'action sociale	119
8.1.3 - Activités du Conseil central de l'action sociale en 2008.....	120
8.1.4 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2008.....	121
8.1.5 - Soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles	122
8.1.6 - Le soutien à la vie professionnelle	122
8.1.6.1 - Les prestations	122
8.1.6.2 - Les prêts	123
8.1.7 - Le soutien à la vie personnelle et familiale	124
8.1.7.1 - Les secours et les aides.....	124
8.1.7.2 - Les établissements sociaux	125
8.1.7.3 - Les prêts	125
8.1.8 - Les aides aux vacances et aux loisirs	126
8.1.8.1 - Activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA (toutes saisons)	126
8.1.8.2 - Activités des centres de vacances de jeunes (toutes saisons)	127
8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT	127
8.2.1 - La politique du logement familial	127
8.2.2 - La répartition des logements	128
8.2.3 - Les aides au logement	129
8.2.3.1 - Les aides à la personne	129
8.2.3.2 - L'aide à la pierre.....	130
8.2.3.3 - Évolution des aides au logement depuis 2006	131



ECPAD

Ce document a été réalisé par le

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

Directeur de la publication : Jacques Roudière, directeur des ressources humaines
Directeur adjoint de la publication : GD Daehn, adjoint au DRH-MD, chef du service de
la politique générale des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteur en chef : Olivier Landour, sous-directeur des études et de la prospective
Rédacteur en chef-adjoint : Arnaud de Varax, adjoint au sous-directeur

Rédacteurs : Christophe de Tréville, chef du bureau des études et des publications
Laurent Dussap, responsable de la section « Bilan social et rémunérations »
Jean-Pierre Delarue, analyste traitant

Statistiques : Bureau de l'analyse et des traitements statistiques

Conception graphique, mise en page et fabrication :
SGA/SPAC Impressions - Pôle graphique de Tulle - 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com – Pascal Illic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document

Par téléphone : 01 42 19 74 03

Par télécopie : 01 42 19 30 32

Courriel : drh-md-sdep@sga.defense.gouv.fr

Par correspondance :

Sous-direction des études et de la prospective

DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/EP

14 rue Saint Dominique

00450 ARMÉES

Ce document est accessible en ligne
INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga
INTRANET > www.sga.defense.gouv.fr