



2011

BILAN SOCIAL

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE ET DU PILOTAGE
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES
• SOUS-DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE,
DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE

BILAN SOCIAL

2011

Ministère

de la Défense



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle

SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Le Bilan social présente les principales données permettant d'apprécier la situation de l'ensemble du personnel du ministère de la défense. Chaque année, il mesure également les évolutions intervenues en matière de politique des ressources humaines pour améliorer la condition du personnel civil et militaire. De ce point de vue, l'année 2011 a été marquée par d'importantes évolutions.

Tout d'abord, la mise en œuvre effective de la réforme relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique (issuée de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010) constitue un changement important. Cette réforme vise à améliorer la représentativité des partenaires sociaux et à leur donner un rôle accru dans le fonctionnement du dialogue social au sein du ministère de la défense. Cette réforme s'est traduite par la création d'un comité technique ministériel (CTM) et de comités techniques locaux. Les premières élections professionnelles, organisées sous ce nouveau modèle, se sont déroulées les 20 octobre et 13 décembre derniers et ont connu un fort taux de participation.

L'année 2011 s'est également caractérisée par l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2011, de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Elle prévoit, pour le personnel militaire et civil, un allongement de deux ans des limites d'âge et des durées de service nécessaires à la pleine jouissance d'une pension. Ces mesures, mises en œuvre progressivement, trouveront leur pleine application en 2015.

En outre, cette réforme modifie les conditions d'octroi du minimum garanti. Ouvert jusqu'alors aux militaires non officiers à 15 ans de service, le minimum garanti est attribué à au moins 17,5 ans de services depuis le 1^{er} janvier 2011, avec une augmentation progressive de cette durée minimale pour atteindre 19,5 ans en 2016. Pour certains militaires du rang, en particulier ceux quittant les armées assez jeunes, cette évolution risque d'entraîner une baisse de pension. Dans ces conditions, afin de faciliter la reconversion de ces militaires quittant l'institution avant d'atteindre l'ancienneté requise pour bénéficier du minimum garanti, une indemnité proportionnelle de reconversion (IPR) a été mise en place, de façon transitoire, pour compenser, sous forme de capital, la perte engendrée par cette réforme.

Dans le domaine de la reconversion, les conventions avec Pôle emploi et des entreprises se sont développées, de nombreuses rencontres professionnelles entre employeurs et candidats ont été organisées et une grande campagne de communication sur la reconversion a été lancée. L'agence de reconversion de la défense, Défense mobilité, accompagne aujourd'hui toutes les catégories de personnel qui opèrent une transition professionnelle en assurant un accompagnement individuel et personnalisé aux candidats. Défense mobilité

dispose à cette fin d'un réseau de professionnels de la reconversion répartis sur l'ensemble du territoire.

En 2011, la mise en place de la dernière tranche du plan de revalorisation des grilles indiciaires du personnel militaire, initié en 2009, s'est achevée. Les secrétaires administratifs et les techniciens supérieurs d'études et de fabrication ont également bénéficié d'un nouvel échelonnement indiciaire. Par ailleurs, les projets de fusion ont été menés à terme pour les corps administratifs et se poursuivent pour les filières techniques. Cette démarche simplifie la gestion et facilite la mobilité géographique et fonctionnelle. Parallèlement, un plan de requalification de la filière administrative a été engagé afin d'améliorer la promotion sociale du personnel civil. Ce plan vise à développer l'accès des fonctionnaires de catégorie C et de catégorie B respectivement aux corps de catégorie B et de catégorie A.

En outre, le 12 juillet 2011, un séminaire ministériel a été organisé sur l'emploi, la mobilité et les parcours professionnels du personnel civil, visant à renforcer sa place dans les fonctions d'administration générale et de soutien commun (AGSC). Cet événement a donné lieu à une directive ministérielle qui comporte deux axes forts : d'une part, l'amélioration de la visibilité sur les emplois et compétences en privilégiant le dialogue au niveau local et d'autre part, l'optimisation de l'adéquation entre profil et poste en favorisant la mobilité à travers la mise en place d'un plan d'encadrement et d'une période privilégiée de mobilité.

Le soutien aux familles des militaires engagés en Afghanistan a constitué une priorité du ministère dans le domaine de l'action sociale. Un dispositif interarmées de soutien psychologique a été mis en place pour répondre à leurs inquiétudes.

Par ailleurs, des mesures destinées à faciliter l'hébergement des familles en région parisienne auprès d'un proche, blessé, ont été mises en place. Ces actions ont été complétées par des aides visant à compenser le remboursement par les militaires blessés du trop-perçu d'indemnités de sujétion pour service à l'étranger (ISSE). En outre, Défense-mobilité s'est engagée à adapter son offre aux blessés en opération extérieure pour favoriser leur réinsertion dans le monde du travail civil. Elle a également travaillé à modifier la réglementation pour élargir leurs droits à la reconversion.

Enfin, le ministère de la défense poursuit son engagement dans une démarche de rationalisation des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) au travers de la mise en place d'un SIRH ministériel unique qui intégrera les fonctions solde/paye et droits individuels. Ce nouvel outil sera raccordé à l'opérateur national de paye (ONP) fin 2016.

Je souhaite que le Bilan social, outil d'information complet sur les ressources humaines du ministère, vous permette d'appréhender au mieux la situation du personnel du ministère de la défense et la diversité de l'effort social effectué en sa faveur. Je veille chaque année à ce qu'il réponde toujours davantage à vos attentes.

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

Sommaire

1 - LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	p. 7
2 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p. 35
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 57
4 - LA FORMATION	p. 77
5 - LA RECONVERSION	p. 93
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 105
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	p. 123
8 - LA POLITIQUE SOCIALE	p. 137
9 - LA RÉSERVE	p. 155
POSTFACE	p. 167
TABLE DES MATIÈRES	p. 179

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



SIRPA Terre

CHAPITRE 1

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

Le personnel permanent (ensemble du personnel, personnel militaire, personnel civil) – la réserve opérationnelle – les retraités

L'évolution des effectifs liée à la réduction pluriannuelle des emplois, amorcée en 2008, se poursuit en 2011, conformément aux objectifs fixés au ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC) par la loi de programmation militaire 2009-2014 qui vise à réduire le format des armées de 54 000 emplois sur cette période, dont 75 % dans des emplois de soutien. En 2011, l'effectif sous PME^A(¹) du ministère est de 296 493 personnels militaires et civils (en ETPT(²)), soit une réduction de 2,9 % par rapport à 2010. 77,1 % des effectifs sont militaires (228 656 ETPT) et 22,9 % sont civils (67 837 ETPT).

Le volume de volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), hors gendarmerie, est de 29 776.

L'armée de terre représente 53,5 % du personnel militaire, la marine 16,9 % et l'armée de l'air 21,8 %. 7,8 % du personnel militaire sert dans les autres armées, directions ou services(³). La population militaire se compose à 15,9 % d'officiers, 45,0 % de sous-officiers, 37,8 % de militaires du rang et à 1,3 % de volontaires. La part des militaires servant sous contrat augmente légèrement, pour atteindre 63,0 % des effectifs militaires en 2011 (62,0 % en 2010). Enfin, après une progression depuis 2002, le taux de féminisation se stabilise depuis 2009 à environ 15 % des effectifs.

L'armée de terre, le secrétariat général pour l'administration (SGA) et la direction générale de l'armement (DGA) constituent les principaux employeurs de personnel

(1) PME^A : Plafond ministériel des emplois autorisés fixé en 2011 à 301 341 ETPT.

(2) L'ETPT (équivalent temps plein travaillé) est l'unité de décompte de référence des effectifs. Elle permet de prendre en compte la période d'activité de l'agent sur l'année et sa quotité de temps de travail. À titre d'exemple, un agent à temps partiel (80%), présent du 1^{er} juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT.

(3) Gendarmerie sous PME^A du MINDAC, Service de santé des armées (SSA), Service des essences des armées (SEA), Direction générale de l'armement (DGA), Service du commissariat des armées (SCA), Affaires pénales militaires (APM), Contrôle général des armées (CGA), Poste interarmées (PIA) et Service d'infrastructures de la défense (SID).

Chiffres-clés

296 493 : personnels du ministère (en ETPT), soit
- **2,9 %** par rapport à 2010

228 656 militaires (ETPT)

67 837 civils (ETPT)

29 776 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve

14,9 % : taux de féminisation dans les armées

civil (respectivement 22,0 %, 15,9 % et 14,0 % des effectifs civils). Cependant, d'autres structures rattachées à l'EMA, telles que l'organisation interarmées du soutien (OIAS), la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI) et le service du commissariat des armées (SCA), ont vu, avec la réforme du MINDAC, leur effectif de personnel civil s'accroître fortement. Le Bilan social 2011 adapte la présentation de ces organismes à ces évolutions.

Le MINDAC compte 53,4 % de titulaires, 13,3 % de non-titulaires et 33,3 % d'ouvriers de l'État. Parmi le personnel civil, 38,6 % sont des femmes. Si les effectifs de catégorie A ou de niveau I et les effectifs de catégorie B ou de niveau II progressent en 2011 (+ 5,3 % pour les premiers et + 2,8 % pour les seconds), le nombre d'agents de catégorie C ou de niveau III diminue (- 4,8 %), ainsi que le nombre d'ouvriers de l'État (- 7,2 %).

Les militaires sont âgés en moyenne de 32,6 ans contre 46,8 ans pour les civils. Leur ancienneté de services atteint en moyenne 11,8 ans pour les militaires et 19,6 ans pour les civils.

Enfin, le nombre de pensionnés au 31 décembre 2011 atteint 703 389 personnes. En 2011, si 20 878 personnes sont entrées dans le système de pensions, 19 493 en sont sorties, soit un excédent d'entrants sur sortants de 1 385.

1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT⁽⁴⁾

1.1.1 - L'ensemble du personnel

1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme

En ETPT

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										
2 764	1 551	107	5	4 427	1 469	971	1 671	80	4 191	8 618
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
30 364	98 273	85 931	2 808	217 376	2 962	5 950	16 697	17 903	43 512	260 888
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										
1 898	1 170	77	81	3 226	3 236	1 814	1 181	3 083	9 314	12 540
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE LA DÉFENSE										
1 313	1 522	223	45	3 103	1 839	2 709	3 127	1 406	9 081	12 184
36 339	102 516	86 338	2 939	228 132	9 506	11 444	22 676	22 472	66 098	294 230
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
96	299	129	0	524	62	165	1 072	122	1 421	1 945
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT										
0	0	0	0	0	47	54	206	11	318	318
96	299	129	0	524	109	219	1 278	133	1 739	2 263
ENSEMBLE DU MINISTÈRE										
36 435	102 815	86 467	2 939	228 656	9 615	11 663	23 954	22 605	67 837	296 493
PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS										301 341
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										98,4 %

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat, personnel civil titulaire, non titulaire et ouvriers de l'État sous PMEa

Lecture : 2 764 officiers relèvent du programme 144 (Environnement et prospective de la politique de défense)

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

(4) Les effectifs sont décomptés sous 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.

LE VOLET RH DE LA LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE 2009-2014 (LPM)

Conformément au Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale (LBDSN), les orientations RH de la loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014 visent :

- à accroître la coopération entre tous les acteurs de la défense et de la sécurité intérieure ;
- à développer l'attractivité pour des métiers exigeants, dans un environnement très concurrentiel ;
- à favoriser l'adaptation du personnel à l'ouverture européenne et internationale de la défense.

Il s'agit simultanément de réduire les formats et d'adapter la gestion des ressources humaines aux nouveaux contrats opérationnels et à la nouvelle organisation de la défense.

La LPM souligne la nécessité de disposer d'une armée jeune qui garantit l'aptitude au combat, et de maintenir un recrutement de qualité. Cet objectif nécessite d'optimiser la formation, vecteur de l'adaptation des forces armées à l'évolution de leurs missions. Il s'agit également de valoriser les métiers de la défense, par la dynamisation des parcours professionnels des militaires et en assurant l'attractivité des réserves.

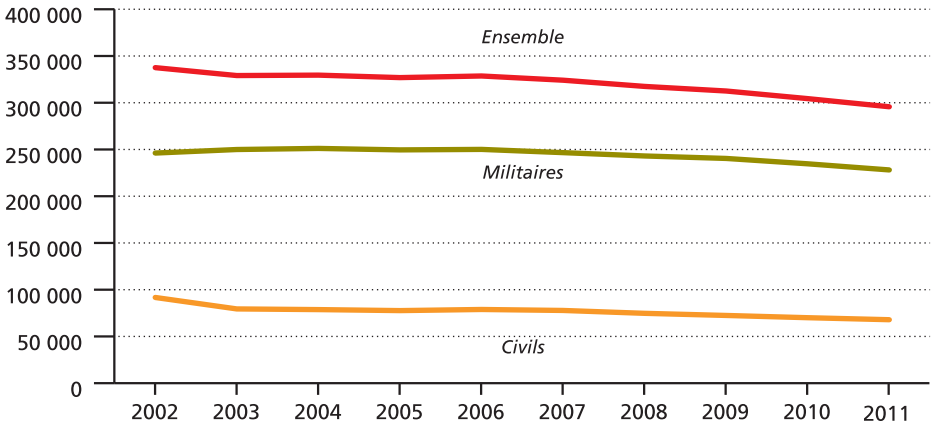
La LPM prévoit par ailleurs le recentrage progressif du personnel militaire sur les métiers opérationnels et l'augmentation de la proportion de personnel civil dans les métiers de soutien commun, dès lors que ceux-ci ne feront pas l'objet d'une externalisation. L'approche métier fait de la compétence le principe d'organisation des parcours professionnels. Cette seconde étape de la civilianisation, après celle liée à la professionnalisation des armées entre 1997 et 2002, vise ainsi à renforcer la complémentarité entre les personnels civils et militaires en articulant de manière optimale les spécificités statutaires de chacune de ces catégories. Par ailleurs, le développement de la reconversion, par la mutualisation des compétences et l'amélioration de leur lisibilité externe au profit des différents acteurs publics et privés, est également recherché.

Outre ces orientations, la LPM prévoit une réduction des effectifs d'une ampleur exceptionnelle se fondant :

- pour le personnel militaire : sur une régulation mesurée des flux d'entrées/sorties, un doublement des postes offerts dans les fonctions publiques au titre du reclassement ainsi qu'une incitation financière aux départs ciblée en encourageant à une seconde carrière professionnelle par le biais d'un pécule ;
- pour le personnel civil : sur le non remplacement d'un départ en retraite sur deux, un encouragement à la mobilité fonctionnelle et géographique dans les trois fonctions publiques et une incitation financière au départ par le biais d'une indemnité de départ volontaire.

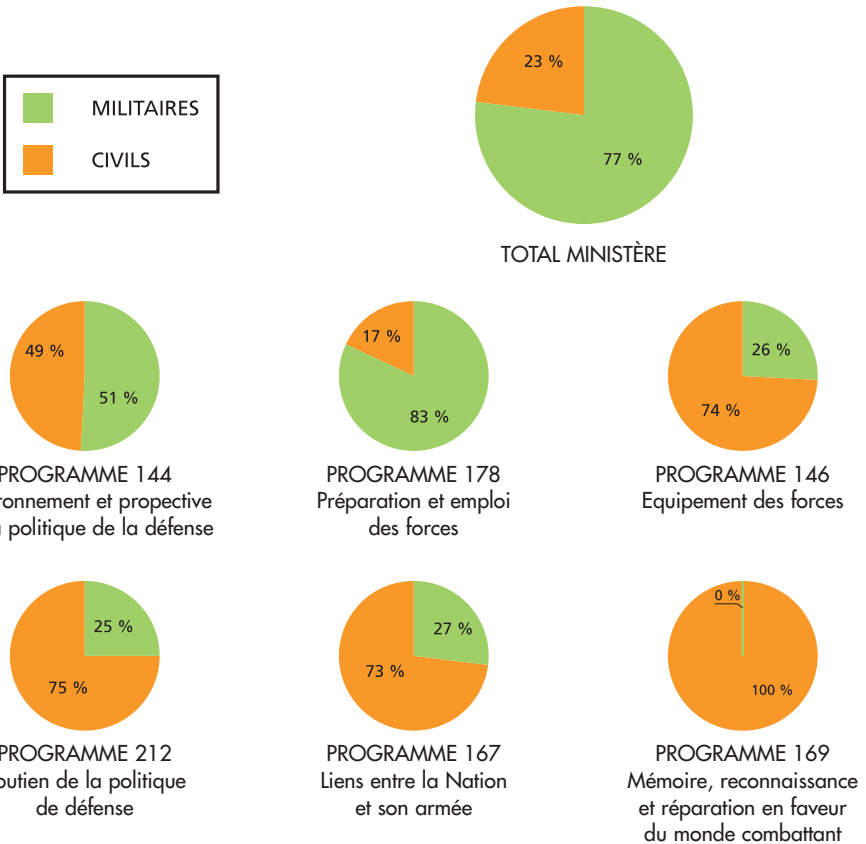
1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans (hors gendarmerie)

En ETPT



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme



1.1.1.4 - Répartition des effectifs de la mission Défense par catégorie et par action

En ETPT

	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 (RESPONSABLE : DIRECTEUR CHARGÉ DES AFFAIRES STRATÉGIQUES)											2,9 %
ACTION 2 - PROSPECTIVE DES SYSTÈMES DE FORCES											
	72	1	0	0	73	52	15	15	11	93	166
ACTION 3 - RECHERCHE ET EXPLOITATION DU RENSEIGNEMENT INTÉRESSANT LA SÉCURITÉ DE LA FRANCE											
	774	1 384	95	5	2 258	1 277	878	1 461	29	3 645	5 903
ACTION 4 - MAINTIEN DES CAPACITÉS TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELLES											
	1 649	12	0	0	1 661	109	44	37	33	223	1 884
ACTION 5 - SOUTIEN AUX EXPORTATIONS											
	58	2	0	0	60	29	24	35	7	95	155
ACTION 6 - DIPLOMATIE DE DÉFENSE											
	211	152	12	0	375	2	10	123	0	135	510
	2 764	1 551	107	5	4 427	1 469	971	1 671	80	4 191	8 618
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES (RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES)											88,7 %
ACTION 1 - PLANIFICATION DES MOYENS ET CONDUITE DES OPÉRATIONS											
	2 805	6 711	1 469	10	10 995	456	1 189	2 753	789	5 187	16 182
ACTION 2 - PRÉPARATION DES FORCES TERRESTRES											
	12 117	34 741	60 424	995	108 277	942	1 557	5 072	7 157	14 728	123 005
ACTION 3 - PRÉPARATION DES FORCES NAVALES											
	4 198	23 332	7 227	1 093	35 850	379	664	1 802	1 869	4 714	40 564
ACTION 4 - PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES											
	5 990	24 421	12 856	491	43 758	609	826	1 599	3 653	6 687	50 445
ACTION 5 - LOGISTIQUE INTERARMÉES											
	5 254	9 068	3 955	219	18 496	576	1 714	5 471	4 435	12 196	30 692
<i>DONT SOUS-ACTION 80 - FONCTION SANTÉ</i>											
	4 079	5 633	763	189	10 664	361	889	2 474	1 559	5 283	15 947
<i>DONT SOUS-ACTION 81 - FONCTION PÉTROLIÈRE</i>											
	214	327	883	0	1 424	16	90	192	397	695	2 119
	30 364	98 273	85 931	2 808	217 376	2 962	5 950	16 697	17 903	43 512	260 888

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

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										4,3 %
(RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES - DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL POUR L'ARMEMENT)										
ACTION 11 - PRÉPARATION ET CONDUITE DES OPÉRATIONS D'ARMEMENT										
1 898	1 170	77	81	3 226	3 236	1 814	1 181	3 083	9 314	12 540
DONT SOUS-ACTION 89 - SOUTIEN DGA ET SUBVENTION FSPOEIE										
1 520	417	12	0	1 949	3 215	1 791	1 127	2 934	9 067	11 017
DONT SOUS-ACTION 93 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION TERRE										
160	223	28	0	411	11	20	45	114	190	601
DONT SOUS-ACTION 94 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION MARINE										
40	136	2	0	178	4	2	3	29	38	216
DONT SOUS-ACTION 95 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION AIR										
178	394	35	0	607	6	1	6	6	19	626
1 898	1 170	77	81	3 226	3 236	1 814	1 181	3 083	9 314	12 540
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										4,1 %
(RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 1 - DIRECTION ET PILOTAGE										
170	202	60	1	433	63	58	135	5	261	694
ACTION 2 - FONCTION DE CONTRÔLE										
90	7	1	0	98	17	23	32	5	77	175
ACTION 3 - GESTION CENTRALE										
264	253	47	0	564	938	887	1 421	461	3 707	4 271
ACTION 4 - POLITIQUE IMMOBILIÈRE										
595	593	43	0	1 231	499	901	931	800	3 131	4 362
ACTION 6 - ACTION SOCIALE										
115	387	51	28	581	204	746	467	58	1 475	2 056
ACTION 8 - PROMOTION ET VALORISATION DU PATRIMOINE CULTUREL										
34	43	9	15	101	73	74	127	73	347	448
ACTION 9 - COMMUNICATION										
45	37	12	1	95	45	20	13	4	82	177
ACTION 10 - RESTRUCTURATIONS										
0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
1 313	1 522	223	45	3 103	1 839	2 709	3 127	1 406	9 081	12 184
TOTAL MISSION DÉFENSE										294 230

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat, personnel civil titulaire, non titulaire et ouvriers de l'État sous PMEA
Lecture : 36 339 officiers relèvent de la mission Défense

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.1.5 - Répartition des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation par catégorie et par action

En ETPT

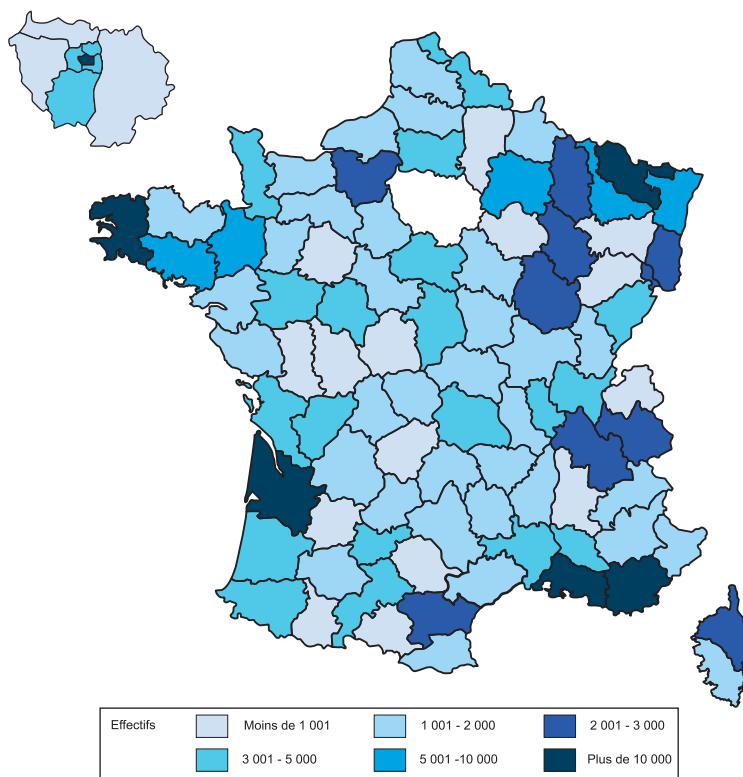
Mouvements de personnel	MILITAIRES					CIVILS				TOTAL	
	OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE		TOTAL
Dépenses liées au personnel	PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										85,9 %
	(RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
	ACTION 1 - JOURNÉE D'APPEL ET DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE										
	96	299	129	0	524	62	165	1041	122	1 390	1 914
	ACTION 2 - POLITIQUE MÉMOIRE										
	0	0	0	0	0	0	0	31	0	31	31
Formation	96	299	129	0	524	62	165	1 072	122	1 421	1 945
Reconversion	PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT										14,1 %
	(RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
	ACTION 5 - SOUTIEN										
	0	0	0	0	0	47	54	206	11	318	318
	0	0	0	0	0	47	54	206	11	318	318
Conditions de travail	96	299	129	0	524	109	219	1 278	133	1 739	2 263

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat, personnel civil titulaire, non titulaire et ouvriers de l'État sous PMEA

Lecture : 109 agents de catégorie A ou de niveau I relèvent de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation

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



Source : fichiers de gestion des armées et fichiers de rémunération pour les effectifs de la DGA et le personnel civil
 Champ : personnel militaire et civil sous PMEA en décembre 2011

1.1.2 - Le personnel militaire

1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance

En ETPT

ARMÉE	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE*	15 379	41 943	64 007	999	122 328	53,5
MARINE	4 787	25 303	7 608	945	38 643	16,9
AIR	7 068	28 536	13 947	276	49 827	21,8
GENDARMERIE**	225	1 971	0	540	2 736	1,2
SSA	4 087	4 593	0	178	8 858	3,9
SEA	221	328	905	0	1 454	0,6
DGA	3 430	0	0	1	3 431	1,5
SCA	957	0	0	0	957	0,4
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS***	281	141	0	0	422	0,2
TOTAL	36 435	102 815	86 467	2 939	228 656	100,0
%	15,9	45,0	37,8	1,3	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A

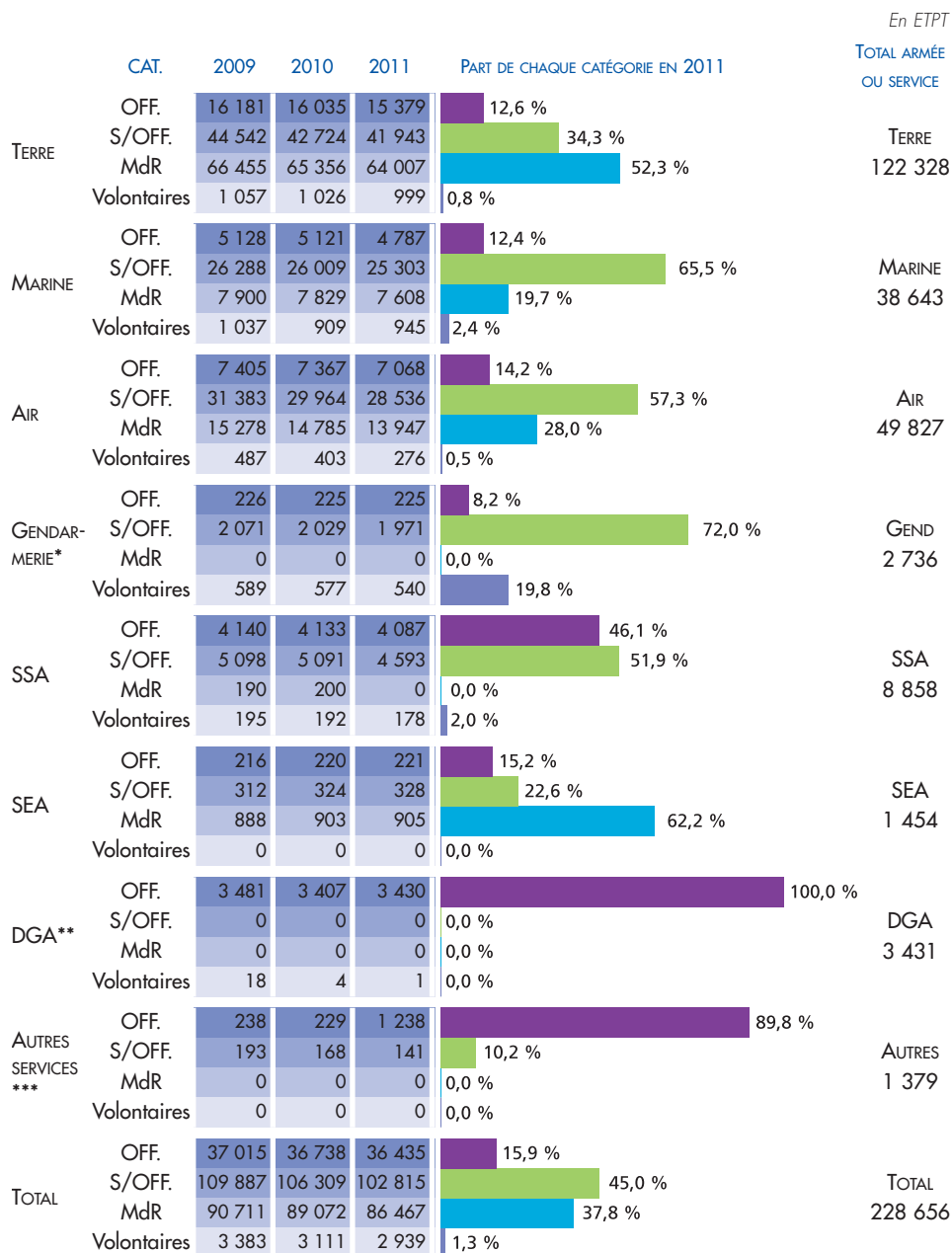
Lecture : l'armée de terre compte 15 379 officiers

* Les 1 522 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

** Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense et des anciens combattants.

*** APM, CGA, PIA, SID.

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



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA

* Ne sont pris en compte que les effectifs militaires de la gendarmerie placés sous PMEA du ministère de la défense et des anciens combattants.

** Les 1 522 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** Autres services : SCA, APM, CGA, PIA, SID.

1.1.2.3 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance en ETPE⁽⁵⁾

En ETPE

ARMÉE	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	15 322	41 625	63 184	774	120 905	53,4
MARINE	4 793	24 969	7 667	930	38 359	16,9
AIR	7 090	28 207	13 852	275	49 424	21,8
GENDARMERIE	232	1 941	0	543	2 716	1,2
SSA	4 092	4 536	0	179	8 807	3,9
SEA	227	328	912	0	1 467	0,7
DGA	3 452	0	0	0	3 452	1,5
SCA	942	0	0	0	942	0,4
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	368	123	0	0	491	0,2
TOTAL	36 518	101 729	85 615	2 701	226 563	100,0
%	16,1	44,9	37,8	1,2	100,0	

Source : DRH-MD/SPP,RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA en décembre 2011

Lecture : l'armée de terre compte 15 322 officiers en 2011

* APM, CGA, PIA, SID.

(5) L'ETPE (équivalent temps plein emploi) est une unité de décompte des effectifs qui ne prend en compte que la quotité de travail constatée à une date déterminée. À titre d'exemple, un agent à temps partiel (80%) compte pour 0,8 ETPE, quelle que soit la période d'activité au cours de l'année.

1.1.2.4 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie et par armée

En ETPT

ARMÉE	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.	TOTAL		
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	RATIO CAR/CONT (EN %)
TERRE	11 893	3 486	22 818	19 125	64 007	999	34 711	87 617	28/72
MARINE	3 432	1 355	10 513	14 790	7 608	945	13 945	24 698	36/64
AIR	4 599	2 469	18 482	10 054	13 947	276	23 081	26 746	46/54
GENDARMERIE*	209	16	1 725	246	0	540	1 934	802	71/29
SSA	2 835	1 252	2 967	1 626	0	178	5 802	3 056	66/34
SEA	215	6	199	129	905	0	414	1 040	28/72
DGA	3 394	36	0	0	0	1	3 394	37	99/1
SCA	833	124	0	0	0	0	833	124	87/13
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	252	29	76	65	0	0	328	94	78/22
TOTAL	27 662	8 773	56 780	46 035	86 467	2 939	84 442	144 214	37/63
RATIO CARRIÈRE/CONTRAT (EN %)	76	24	55	45	100	100			

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat sous PME A

Lecture : 28 % de militaires de l'armée de terre sont de carrière et 72 % servent sous contrat

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes sous PME A du ministère de la défense et des anciens combattants.

** APM, CGA, PIA, SID.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

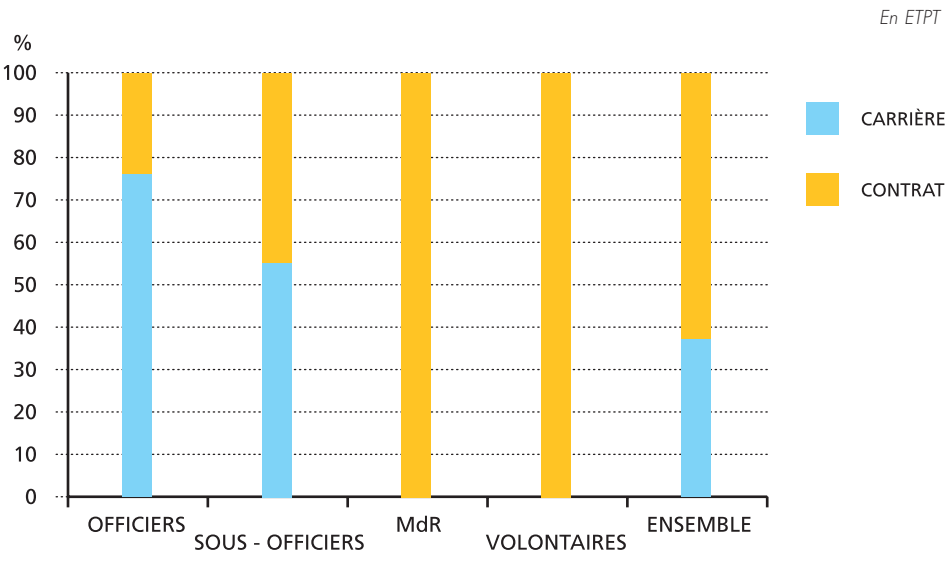
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.2.5 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

1.1.2.6 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée

En ETPT

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	3	0	996	999	34,0
MARINE	98	0	847	945	32,2
AIR	51	28	197	276	9,4
GENDARMERIE*	4	25	511	540	18,4
SSA	6	11	161	178	6,0
DGA	1	0	0	1	0,0
TOTAL	163	64	2 712	2 939	100,0
%	5,5	2,2	92,3	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH
 Champ : ensemble des militaires volontaires sous PMEAs
 Lecture : l'armée de terre compte 996 volontaires militaires du rang

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère de la défense et des anciens combattants.

1.1.2.7 - Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée

En ETPT

ARMÉE	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	1 310	5 049	5 936	42	12 337	10,1
MARINE	524	3 120	1 246	270	5 160	13,4
AIR	755	5 218	4 431	186	10 590	21,3
GENDARMERIE*	16	255	0	208	479	17,5
SSA	1 433	3 174	0	108	4 715	53,2
SEA	23	29	75	0	127	8,7
DGA	248	0	0	1	249	7,3
SCA	238	0	0	0	238	24,9
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	51	62	0	0	113	26,8
TOTAL	4 598	16 907	11 688	815	34 008	14,9
%	12,6	16,4	13,5	27,7	14,9	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble des femmes militaires de carrière ou sous contrat sous PME A

Lecture : l'armée de terre compte 1 310 femmes officiers

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense et des anciens combattants.

** APM, CGA, PIA, SID.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

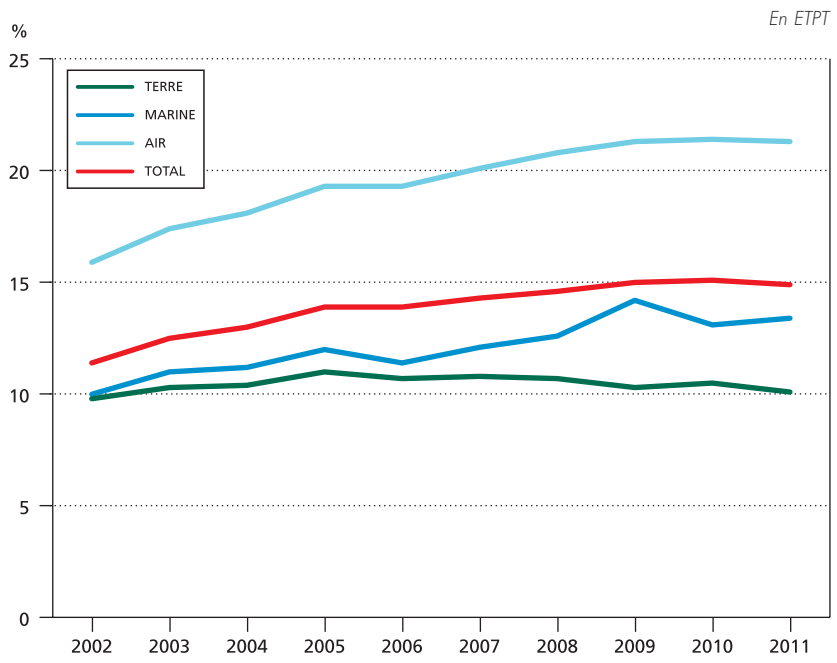
Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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



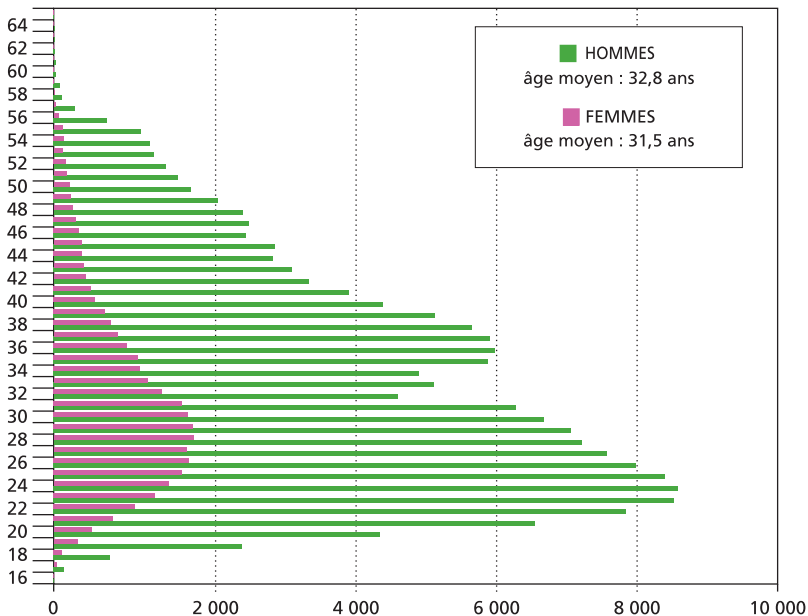
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble des femmes militaires de carrière ou sous contrat sous PME A

Lecture : le taux de féminisation de l'armée de l'air est supérieur à celui des autres armées et a progressé au cours des dix dernières années, passant de 16 % en 2002 à plus de 21 % en 2011

1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire

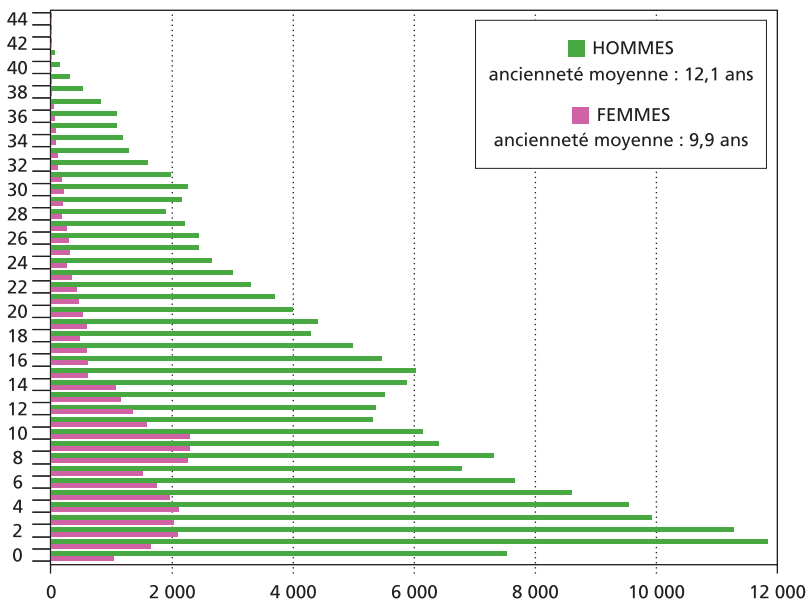
En effectifs physiques



Âge moyen des militaires : 32,6 ans

1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire

En effectifs physiques

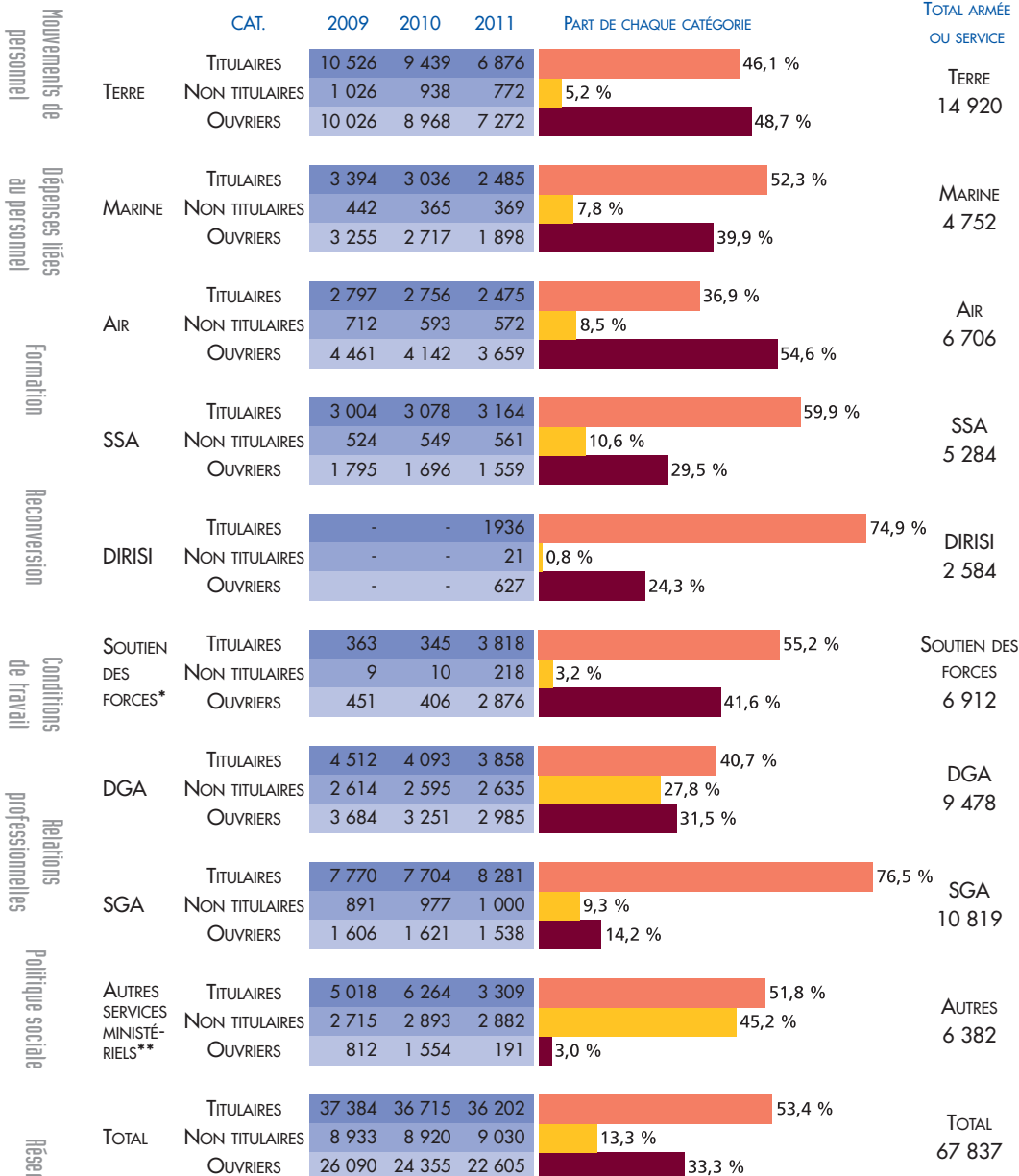


Ancienneté moyenne des militaires : 11,8 ans

1.1.3 - Le personnel civil

1.1.3.1 - Évolution des effectifs du personnel civil par armée et par statut sur 3 ans

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sous PMEA

Lecture : la marine compte 369 agents non titulaires en 2011

* OIAS, SEA, SCA, SIMu en 2011, SEA en 2009 et 2010.

** DICoD, DPSD, DRM, DGSE...

1.1.3.2 - Répartition du personnel civil par statut et par armée

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIER DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	6 517	710	6 770	13 997
MARINE	2 473	502	1 815	4 790
AIR	2 389	603	3 452	6 444
SSA	3 154	566	1 489	5 209
DIRISI	1 956	23	610	2 589
OIAS	1 681	90	1 237	3 008
SEA	318	20	409	747
SCA	2 012	247	794	3 053
SIMU	202	8	678	888
DGA	3 775	2 667	2 871	9 313
SGA	8 181	1 001	1 542	10 724
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	3 248	2 956	157	6 361
TOTAL	35 906	9 393	21 824	67 123

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sous PMEA

Lecture : l'armée de terre compte 6 517 titulaires en décembre 2011

* DICO, DPS, DRM, DGSE, APM, CGA et PIA.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

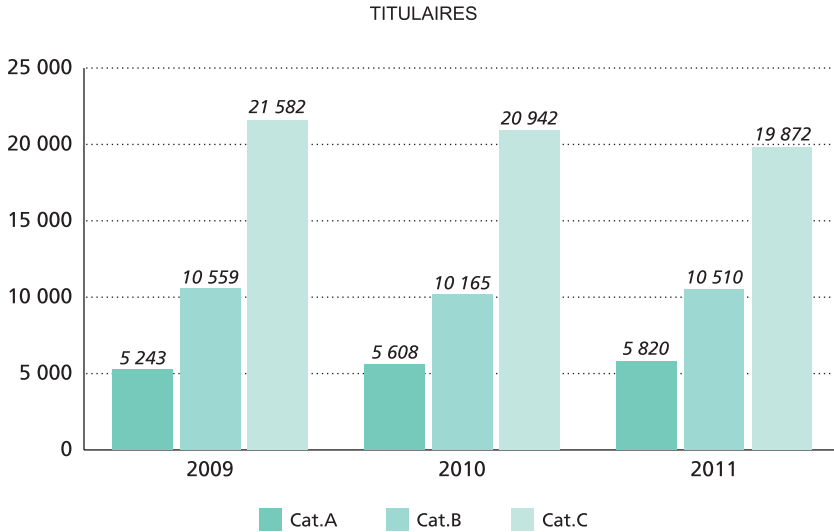
Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.3.3 - Évolution du personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sur 3 ans

En ETPT

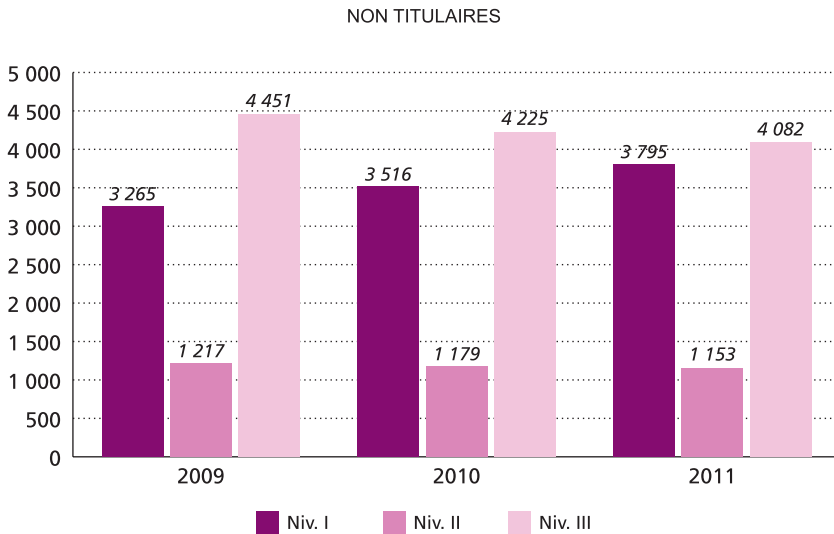


Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : personnel civil titulaire sous PMEA

Lecture : 19 872 personnels civils titulaires sont de catégorie C en 2011

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : personnel civil non titulaire sous PMEA

Lecture : 4 082 personnels civils non titulaires sont de niveau III en 2011

OUVRIERS DE L'ÉTAT

En ETPT

2009	2010	2011
26 090	24 355	22 605

Source : DRH-MD/SPGRH/GPC

Champ : personnel ouvrier de l'État sous PME A

Lecture : 22 605 personnels civils sont ouvriers de l'État en 2011

1.1.3.4 - Nombre de femmes civiles par statut et par catégorie

En ETPT

	TITULAIRES			NON TITULAIRES			OE	TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Niv. I	Niv. II	Niv. III		
EFFECTIF	1 416	4 224	12 889	966	298	1 462	3 592	24 847
TAUX (%)	27,7	43,0	68,5	29,8	30,0	38,3	15,9	38,6

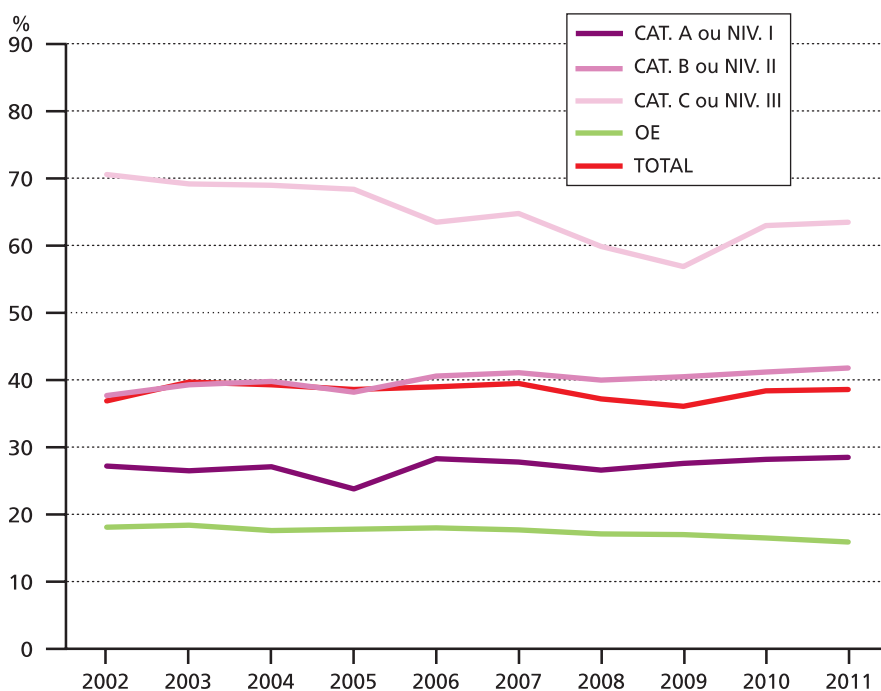
Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : personnel civil féminin titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sous PME A, hors DGSE

Lecture : 966 agents féminins sont non titulaires de niveau I en 2011

1.1.3.5 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans

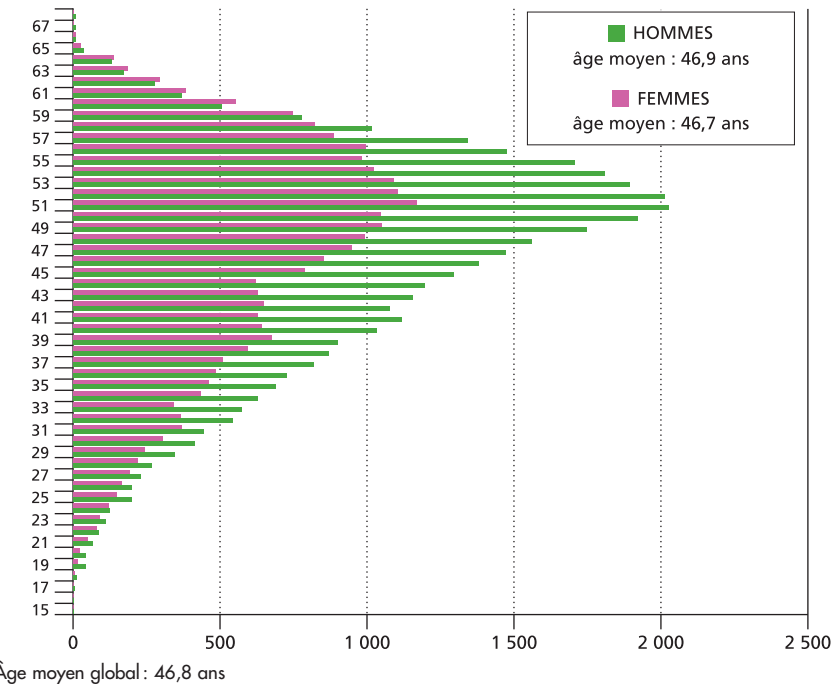
En ETPT



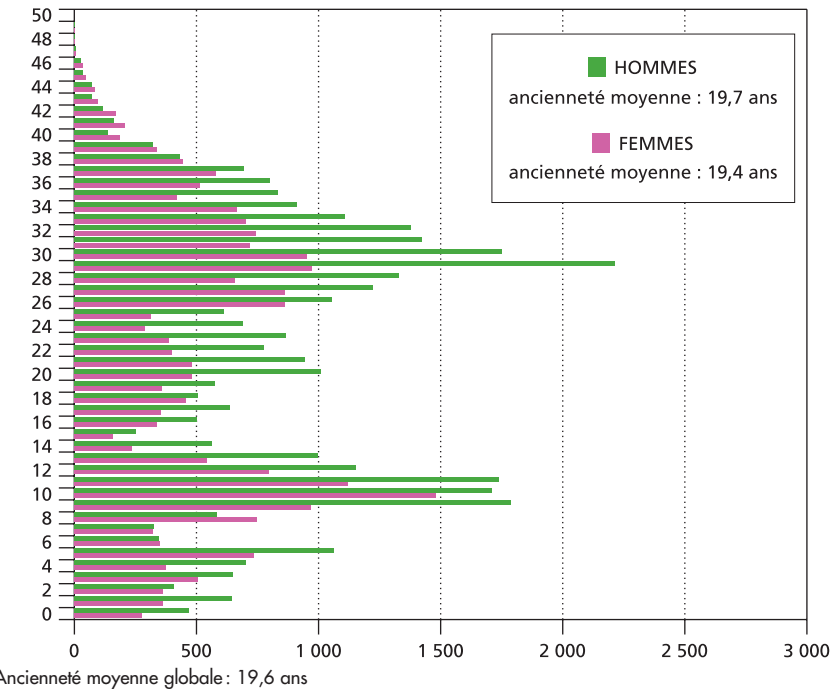
Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : personnel civil féminin titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sous PME A (hors DGSE)

1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil



1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sous PME

1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Répartition des volontaires titulaires d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) par catégorie et par armée

En effectifs physiques

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 414	4 903	6 689	16 006	53,7
MARINE	1 571	2 405	1 543	5 519	18,5
AIR	1 219	2 122	1 396	4 737	15,9
SSA	2 128	1 108	90	3 326	11,2
SEA	34	32	11	77	0,3
DGA	111	0	0	111	0,4
TOTAL	9 477	10 570	9 729	29 776	100,0
%	31,8	35,5	32,7	100,0	

Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR, hors gendarmerie au 31 décembre 2011

Lecture : l'armée de terre compte 4 414 officiers sous 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" sont rattachés aux militaires, mais n'ont pas de grade ; ils ont servi comme militaires d'active durant les dernières guerres.

1.3.1 - Nombre de pensionnés au 31 décembre 2011

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	TOTAL	
OFF	60 200	25	60 225	24 989	539	25 528	85 753
S-OFF	274 893	5 368	280 261	112 352	11 974	124 326	404 587
MdR	38 770	15 681	54 451	10 567	18 778	29 345	83 796
NON ASSIMILÉS	523	0	523	75	17	92	615
TOTAL MILITAIRES	374 386	21 074	395 460	147 983	31 308	179 291	574 751
CAT. A	3 415	1	3 416	909	0	909	4 325
CAT. B	5 109	0	5 109	1 778	7	1 785	6 894
CAT. C	17 423	10	17 433	3 352	71	3 423	20 856
NON ASSIMILÉS	68	1	69	22	4	26	95
OE	61 686	260	61 946	33 775	747	34 522	96 468
TOTAL CIVILS	87 701	272	87 973	39 836	829	40 665	128 638
ENSEMBLE	462 087	21 346	483 433	187 819	32 137	219 956	703 389

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension au 31 décembre 2011

Lecture : 60 225 officiers ayants droit ont perçu une pension en décembre 2011

1.3.2 - Nombre d'entrées dans le système des pensions en 2011

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 600	757	2 357
S-OFF	8 031	3 083	11 114
MdR	2 381	203	2 584
NON ASSIMILÉS	156	3	159
TOTAL MILITAIRES	12 168	4 046	16 214
CAT. A	179	24	203
CAT. B	263	25	288
CAT. C	800	50	850
NON ASSIMILÉS	0	0	0
OE	2 104	1 219	3 323
TOTAL CIVILS	3 346	1 318	4 664
ENSEMBLE	15 514	5 364	20 878

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2011

Lecture : 1 600 officiers ayants droit sont entrés dans le système des pensions en 2011

1.3.3 - Nombre de sorties du système des pensions en 2011

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 464	1 333	2 797
S-OFF	6 037	5 216	11 253
MdR	530	417	947
NON ASSIMILÉS	4	3	7
TOTAL MILITAIRES	8 035	6 969	15 004
CAT. A	91	35	126
CAT. B	120	111	231
CAT. C	479	220	699
NON ASSIMILÉS	2	2	4
OE	2 100	1 329	3 429
TOTAL CIVILS	2 792	1 697	4 489
ENSEMBLE	10 827	8 666	19 493

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2011

Lecture : 1 464 officiers ayants droit sont sortis du système des pensions en 2011

Le solde de pensionnés s'élève à + 1 385.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

LE SYSTÈME D'INFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIEL UNIQUE

L'opérateur national de paye (ONP) est le service à compétence nationale chargé de professionnaliser la gestion de la paye des agents de l'État par un raccordement des SIRH des ministères sur son système de paye. Le processus de modernisation de la défense ainsi que l'émergence de l'ONP conduisent à de profondes mutations des systèmes de gestion des ressources humaines civiles et militaires du MINDAC.

Dans le cadre de cette réforme, le ministère a créé la Mission SI-RH. Placée sous la responsabilité du directeur des ressources humaines du ministère de la Défense, son rôle consiste à mettre en œuvre les décisions de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) pour les projets « Gestion des ressources humaines » et « Solde, paye et droits individuels », et à piloter l'ensemble des travaux contribuant au raccordement du ministère à l'ONP.

Pour permettre le raccordement à l'ONP, le ministère doit :

- harmoniser et simplifier les processus et les procédures des métiers RH, puis préparer leur déploiement au sein des différentes filières ressources humaines ;
- instaurer de nouvelles organisations en conformité avec les orientations de l'ONP ;
- créer un système d'information RH ministériel unique ;
- optimiser l'intégration de la solde et de la paye dans la gestion des ressources humaines.

Ainsi, tous les SIRH d'armées actuellement utilisés par les gestionnaires RH (Concerto pour le personnel de l'armée de terre, Arhmonie pour le personnel du service de santé des armées, Rh@psodie pour le personnel de la marine nationale, Orchestra pour le personnel de l'armée de l'air) sont progressivement raccordés au nouveau calculateur de paye militaire, Louvois.

Parallèlement, le MINDAC développe un système d'informations RH ministériel unique, le SIRH SOURCE, pour l'ensemble des populations civiles et militaires. Cet outil, reposant sur une organisation rénovée, intègre la dimension Solde/Paye. Son objectif principal est d'optimiser le travail de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH-Solde et GA-payé. Il permet aux gestionnaires des nouvelles organisations RH du ministère (CMG, GSBdD, DRH, etc.) de travailler sur un outil commun, sur la base de modes de travail harmonisés entre les armées, directions et services.

Pour les administrés, ce nouveau SIRH préserve un conseil RH de qualité, concernant par exemple les évolutions de carrière, les formations, les pensions. Par ailleurs, il s'appuie sur une simplification des procédures de gestion des ressources humaines afin de réduire le temps de traitement des demandes (mutation, logement, situation familiale, arrêts maladie, etc.).

Le SIRH ministériel unique SOURCE sera raccordé à l'ONP fin 2016.



SIRPA Air

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les entrées dans le PMEA – les départs du PMEA – le passage de contrat à carrière pour les officiers et les sous-officiers – les transformations de CDD en CDI pour les agents non titulaires – les avancements – les mutations – le personnel militaire et civil concerné par les restructurations en 2011

Les mouvements de personnels observés en 2011 traduisent la baisse des effectifs décidée dans le cadre de la loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014⁽¹⁾.

En 2011, 17170 militaires ont été recrutés au ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC), principalement par l'armée de terre. 67,7 % des recrutements ont concerné les militaires du rang. À l'inverse, 20473 militaires ont quitté définitivement le ministère.

Le passage de l'état de militaire sous contrat au statut de militaire de carrière a concerné 91 officiers et 3290 sous-officiers. Les promotions par changement de catégorie ont quant à elles bénéficié à 4082 militaires.

Par ailleurs, le personnel militaire a connu 88984 mutations dont 32165 ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence⁽²⁾.

S'agissant du personnel civil, 2306 recrutements ont été enregistrés dont 52,2 % de personnel de catégorie C ou de niveau III. Parallèlement, 4116 civils ont quitté définitivement le ministère.

En outre, le ministère atteint un taux d'emploi de personnel handicapé de 6,2 % suite au recrutement de 51 personnes handicapées.

Au cours de l'année 2011, 1160 personnels civils titulaires ont connu un changement de corps et 2031 un changement de grade. 10 agents non titulaires ont accédé à un contrat à durée indéterminée.

Les mutations ont concerné 1649 civils dont 482 avec changement de résidence.

Enfin, 540 établissements ont été restructurés (établissements dissous, créés ou transférés) en 2011.

(1) Conformément à la LPM, l'ensemble des données présentées dans ce chapitre porte sur le personnel placé sous le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA) pour le MINDAC.

(2) Y compris les mutations des effectifs militaires de la gendarmerie sous PMEA défense.

Chiffres-clés

Militaires :

21 397 entrées
dont 17 170 recrutements directs

26 827 sorties
dont 20 473 départs définitifs (décès compris)

4 082 militaires ont bénéficié d'une promotion par changement de catégorie

Civils :

3 010 entrées, dont 2 306 recrutements directs

5 730 sorties, dont 4 116 départs définitifs

3 191 avancements par changement de corps ou de grade (hors promotions par concours)

2.1 - LES ENTRÉES DANS LE PMEA

2.1.1 - Le personnel militaire

2.1.1.1 - Recrutements directs⁽³⁾ des militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	433	627	9 802	1 125	11 987	69,8
MARINE	116	722	1 151	631	2 620	15,3
AIR	162	1 064	550	77	1 853	10,8
SSA	189	214	0	75	478	2,8
SEA	1	1	120	0	122	0,7
DGA	60	0	0	0	60	0,3
SCA	33	0	0	0	33	0,2
SID	17	0	0	0	17	0,1
TOTAL	1 011	2 628	11 623	1 908	17 170	100,0
%	5,9	15,3	67,7	11,1	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté au cours de l'année 2011

Lecture : 433 officiers ont été recrutés par l'armée de terre au cours de l'année 2011

NB : - Aucun recrutement en 2011 pour les APM, le CGA et la PIA.

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

2.1.1.2 - Recrutements directs⁽³⁾ des militaires féminins par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	92	118	686	43	939	44,7
MARINE	23	103	170	172	468	22,3
AIR	34	179	92	47	352	16,8
SSA	90	171	0	48	309	14,7
SEA	0	0	7	0	7	0,3
DGA	9	0	0	0	9	0,4
SCA	14	0	0	0	14	0,7
SID	1	0	0	0	1	0,1
TOTAL	263	571	955	310	2 099	100,0
%	12,5	27,2	45,5	14,8	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire féminin recruté au cours de l'année 2011

Lecture : 92 officiers féminins ont été recrutés par l'armée de terre au cours de l'année 2011

NB : - Aucun recrutement en 2011 pour les APM, le CGA et la PIA.

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

(3) Issus de la société civile.

2.1.1.3 - Autres entrées de militaires dans le PMEA

Les autres entrées dans le PMEA se décomposent ainsi : arrivée de la position d'activité hors PMEA, arrivée de la position de détachement, arrivée de la position de non activité...

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	169	256	634	83	1 142	27,0
MARINE	204	1 052	326	131	1 713	40,5
AIR	86	314	198	1	599	14,2
GENDARMERIE	144	122	0	169	435	10,3
SSA	47	152	0	9	208	4,9
SEA	9	3	4	0	16	0,4
DGA	79	0	0	0	79	1,9
SCA	17	0	0	0	17	0,4
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	8	10	0	0	18	0,4
TOTAL	763	1 909	1 162	393	4 227	100,0
%	18,1	45,2	27,5	9,2	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire entrés dans le PMEA au cours de l'année 2011, hors recrutement direct

Lecture : 169 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA au cours de l'année 2011, hors recrutement direct

* APM, CGA, PIA, SID.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.1.2 - Le personnel civil

2.1.2.1 - Recrutements⁽⁴⁾ du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction ou service

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	46	52	167	265	24,3
MARINE	10	35	28	73	6,7
AIR	15	33	27	75	6,9
SSA	0	17	69	86	7,9
DIRISI	5	34	22	61	5,6
OIAS	3	13	33	49	4,5
SEA	1	3	6	10	1,0
DGA	18	38	17	73	6,7
SCA	5	33	30	68	6,2
SIMU	1	1	3	5	0,4
SGA	90	118	59	267	24,5
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	7	29	22	58	5,3
TOTAL	201	406	483	1 090	100,0
%	18,4	37,3	44,3	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté au cours de l'année 2011, hors DGSE

Lecture : 46 agents de catégorie A ont été recrutés par l'armée de terre au cours de l'année 2011

* Dont DICOd, DRM, SIAé, DPSD.

2.1.2.2 - Recrutements⁽⁴⁾ du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS	40	0	0	40
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS	43	77	148	268
TITULARISATIONS DE CONTRACTUELS	0	4	72	76
DÉTACHEMENT, POSITION DE NON ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	89	62	63	214
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	29	263	200	492
DONT L 4139-2	29	233	174	436
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	30	26	56
TOTAL	201	406	483	1 090

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté au cours de l'année 2011, hors DGSE

Lecture : 29 militaires ont été intégrés dans le personnel civil de catégorie A au cours de l'année 2011

(4) Hors réintégration de personnel.

2.1.2.3 - Recrutement⁽⁵⁾ du personnel non titulaire par niveau et par type de contrat

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
CDD	185	90	721	996	38,5
ICT/TCT*	176	44	0	220	8,5
VACATAIRES	0	0	1 368	1 368	53,0
TOTAL	361	134	2 089	2 584	100,0
%	14,0	5,2	80,8	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté au cours de l'année 2011, hors DGSE

Lecture : 1 368 vacataires ont été recrutés en niveau III au cours de l'année 2011

* Ingénieurs et cadres technico-commerciaux / techniciens et cadres technico-commerciaux.

2.1.2.4 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État

Le recrutement de personnel ouvrier de l'État est suspendu.

2.1.2.5 - Total des recrutements⁽⁶⁾ de personnel civil par catégorie

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	201	406	483	0	1 090	47,3
NON TITULAIRES	361	134	721	0	1 216	52,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	0	0	0	0	0,0
TOTAL	562	540	1 204	0	2 306	100,0
%	24,4	23,4	52,2	0,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil recruté au cours de l'année 2011, hors DGSE

Lecture : 361 agents non titulaires ont été recrutés en catégorie A ou niveau I au cours de l'année 2011

(5) Hors apprentis, personnel de recrutement local (PRL).

(6) Hors apprentis, PRL et vacataires.

2.1.2.6 - Autres entrées de personnel civil dans le PMEA

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES*	42	112	309	0	463	65,8
NON TITULAIRES**	20	7	8	0	35	5,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT***	0	0	0	206	206	29,2
TOTAL	62	119	317	206	704	100,0
%	8,8	16,9	45,0	29,3	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA au cours de l'année 2011, hors DGSE et recrutements directs

Lecture : 309 personnels de catégorie C ou niveau III sont entrés dans le PMEA au cours de l'année 2011, hors recrutements directs

* Détachement, mise à disposition, congé de longue maladie, congé de longue durée, disponibilité, congé parental.

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

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

2.1.3 - La politique d'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

2.1.3.1 - La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a instauré 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 n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées 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.

Le Plan Handicap 2009-2011, programme d'action triennal en faveur de l'insertion des personnes handicapées, tendait à donner à chaque travailleur handicapé les moyens et l'environnement nécessaires à son intégration professionnelle.

Le recensement effectué en vue de la déclaration au FIPH a fait apparaître un taux d'emploi à la Défense de 6,2 % en 2011 contre 6,0 % en 2010.

Afin de favoriser une dynamique collective pour la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle, une campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) a été déployée un mois par an pendant trois ans. Comptant à son actif 27 dates de forum et un itinéraire de 15 villes différentes, la CIFIH a accueilli près de 5 000 personnes. Les statistiques élaborées depuis la création de la campagne présentent une augmentation de 40 % de demandes d'aménagement de poste.

La troisième et dernière campagne a eu la particularité d'être mutualisée avec les services du Premier ministre, le ministère de la culture et de la communication et le ministère de la justice et des libertés avec pour thématique les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux⁽⁷⁾. Dans le cadre de cette collaboration, une plaquette d'incitation à la déclaration des personnes handicapées a été élaborée et diffusée sur le portail Intradef du SGA.

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.

(7) Cf. chapitre 6 (Les conditions de travail).

Grâce à l'apport substantiel versé par le FIPH dans la fonction publique, le nombre d'aides réalisées au titre de l'année 2011 s'élève à 131 pour un montant de 357,6 K€⁽⁸⁾.

2.1.3.2 - Le recrutement

La politique volontariste du MINDAC intervient dans le contexte particulièrement contraint de la réorganisation du ministère et de l'évolution de ses missions. Or les besoins supplémentaires en personnel identifiés portent plutôt sur des métiers à caractère technique que sur la filière administrative, les possibilités de recours au vivier des candidats en situation de handicap se trouvant dès lors limités.

Depuis 2005, le MINDAC a recruté 579 personnes handicapées. La baisse enregistrée en 2011 avec 51 recrutements est due en partie aux compétences recherchées par les employeurs tant en termes de catégorie d'emploi que de filière professionnelle.

En effectifs physiques

		CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL
TITULAIRES	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
NON TITULAIRES	H	0	6	21	0	27
	F	3	8	13	0	24
TOTAL		3	14	34	0	51

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil handicapé recruté en 2011

Lecture : 3 agents non titulaires handicapés féminin de catégorie A ou de niveau I ont été recrutés au cours de l'année 2011

2.1.3.3 - Les nouveaux acteurs

Depuis la création des centres ministériels de gestion (CMG), le réseau handicap du ministère a considérablement été renforcé par la mise en place d'un correspondant handicap à temps plein au sein de chacun de ces centres, ainsi qu'au service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC).

Dans le cadre de l'organisation et du fonctionnement des bases de défense, le responsable de la formation au sein des groupes de soutien des bases de défense (GSBdD) assure désormais les fonctions de relais handicap auprès du CMG pour l'ensemble des établissements de son ressort territorial.

2.1.3.4 - Le financement exceptionnel en faveur de l'accessibilité à l'environnement professionnel de travaux d'accessibilité

L'enveloppe globale consentie au ministère par le FIPH dans la fonction publique s'élève à 1,5 M€ sur la période 2010/2014. Sur la base de cette enveloppe, la DRH-MD peut, après validation des dossiers par le FIPH dans la fonction publique, financer à hauteur de 100 % les demandes de travaux exprimés jusqu'au 31 décembre 2014.

Plusieurs employeurs ont déjà bénéficié de ce financement en 2010 et 2011, pour un montant de plus de 0,9 M€.

(8) Cf. chapitre 8 (La politique sociale).

2.2 - LES DÉPARTS DU PMEA

2.2.1 - Le personnel militaire

2.2.1.1 - Départs définitifs (y compris décès) des militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	732	2 503	9 484	678	13 397	65,4
MARINE	198	1 712	767	442	3 119	15,2
AIR	186	1 771	997	134	3 088	15,1
SSA	204	359	0	70	633	3,1
SEA	8	21	115	0	144	0,7
DGA	31	0	0	0	31	0,2
SCA	46	0	0	8	54	0,3
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	6	1	0	0	7	0,0
TOTAL	1 411	6 367	11 363	1 332	20 473	100,0
%	6,9	31,1	55,5	6,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services
Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté définitivement les armées au cours de l'année 2011
Lecture : 732 officiers ont quitté définitivement l'armée de terre au cours de l'année 2011

* APM, CGA, PIA, SID.

2.2.1.2 - Départs définitifs (hors décès) des militaires par catégorie⁽⁹⁾, par ancienneté de service et par armée

En effectifs physiques

	DURÉE DE SERVICE (ANNÉES)	TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	SGA	AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[49	107	48	39	0	0	10	0	253
	[4-15[100	31	20	34	0	1	16	1	203
	[15-25[60	28	7	32	3	8	9	0	147
	[25 +	512	113	129	99	4	22	18	5	902
	TOTAL	721	279	204	204	7	31	53	6	1 505
SOUS-OFFICIERS	[0-4[208	30	162	79	1	0	0	0	480
	[4-15[721	349	262	133	1	0	0	0	1 466
	[15-25[741	893	438	114	7	0	0	1	2 194
	[25 +	802	421	909	39	11	0	0	0	2 182
	TOTAL	2 472	1 693	1 771	365	20	0	0	1	6 322
MdR	[0-4[5 739	805	495	55	45	0	0	0	7 139
	[4-15[3 227	314	484	6	37	0	0	0	4 068
	[15-25[1 113	0	108	0	32	0	0	0	1 253
	[25 +	35	0	13	0	0	0	0	0	48
	TOTAL	10 114	1 119	1 100	61	114	0	0	0	12 508
TOTAL		13 307	3 091	3 075	630	141	31	53	7	20 335

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté définitivement les armées au cours de l'année 2011, hors décès

Lecture : 37 militaires du rang ayant entre 4 et 15 ans de service ont quitté définitivement le SEA au cours de l'année 2011

2.2.1.3 - Décès des militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	12	31	46	1	90
MARINE	2	19	7	0	28
AIR	4	6	3	0	13
SSA	1	1	0	1	3
SEA	1	1	1	0	3
DGA	0	0	0	0	0
SCA	1	0	0	0	1
TOTAL	21	58	57	2	138

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

Champ : ensemble du personnel militaire décédé au cours de l'année 2011

Lecture : 1 officier du service du commissariat des armées est décédé au cours de l'année 2011

(9) Les volontaires sont ventilés au sein de leur catégorie respective.

2.2.1.4 - Autres départs des militaires du PME A

Les autres départs se décomposent ainsi : départ vers la position d'activité hors PME A, départ vers la position de détachement, départ vers la position de non activité...

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	272	703	1 303	89	2 367	37,2
MARINE	254	843	187	127	1 411	22,2
AIR	429	720	382	3	1 534	24,1
GENDARMERIE	139	204	0	183	526	8,3
SSA	102	151	0	20	273	4,3
SEA	11	8	13	0	32	0,5
DGA	106	0	0	0	106	1,7
SCA	56	0	0	0	56	0,9
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	11	38	0	0	49	0,8
TOTAL	1 380	2 667	1 885	422	6 354	100,0
%	21,7	42,0	29,7	6,6	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le périmètre du PME A au cours de l'année 2011, hors départs définitifs

Lecture : 272 officiers de l'armée de terre ont quitté le PME A au cours de l'année 2011

* APM, CGA, PIA, SID.

2.2.2 - Le personnel civil

2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	81	57	245	383	26,1
MARINE	17	13	35	65	4,4
AIR	12	12	56	80	5,4
SSA	3	25	72	100	6,8
DIRISI	6	13	17	36	2,5
OIAS	2	6	26	34	2,3
SEA	1	1	10	12	0,8
DGA	64	55	80	199	13,6
SCA	1	12	42	55	3,7
SGA	73	102	262	437	29,8
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	11	20	36	67	4,6
TOTAL	271	316	881	1 468	100,0
	18,5	21,5	60,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le MINDAC au cours de l'année 2011, hors DGSE
Lecture : 81 titulaires de catégorie A ont quitté définitivement l'armée de terre au cours de l'année 2011

* SIMu, DICoD, DRM, DPSD.

2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par circonstance

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETRAITE	151	254	701	1 106
RADIATION DES CADRES*	10	3	1	14
DÉCÈS	10	11	25	46
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	3	8	37	48
DÉPARTS VOLONTAIRES** :	4	19	73	96
DONT ART2 - RESTRUCTURATIONS	3	8	47	58
DONT ART3 - CRÉATION D'ENTREPRISE	0	5	6	11
DONT ART4 - PROJET PERSONNEL	1	6	20	27
RÉVOCATION	0	2	7	9
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	1	12	17	30
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	92	7	20	119
TOTAL	271	316	881	1 468

Source : DRHMD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le MINDAC au cours de l'année 2011, hors DGSE
Lecture : 92 fins de détachement entrant ont été enregistrées parmi le personnel titulaire de catégorie A au cours de l'année 2011

* Cessation anticipée d'activité (CAA).

** Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

2.2.2.3 - Départs définitifs⁽¹⁰⁾ du personnel non titulaire par catégorie et par circonstance

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
RETRAITE	74	30	59	163	17,0
RADIATION DES CADRES*	0	0	0	0	0,0
DÉCÈS	6	1	2	9	0,9
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	71	21	54	146	15,2
DÉPARTS VOLONTAIRES**	1	1	6	8	0,8
LICENCIEMENT	4	3	3	10	1,0
CONCOURS	5	10	10	25	2,6
TITULARISATION HANDICAPÉS	0	4	56	60	6,3
TITULARISATION PACTES	0	0	16	16	1,7
FIN DE CONTRAT	70	34	418	522	54,5
TOTAL	231	104	624	959	100,0
%	24,1	10,8	65,1	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le MINDAC au cours de l'année 2011, hors DGSE
Lecture : 522 départs pour fin de contrat ont été enregistrés pour les non titulaires au cours de l'année 2011

* Cessation anticipée d'activité (CAA).

** Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

(10) Hors apprentis, PRL et vacataires.

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

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
RETRAITE	923	54,6
CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ	128	7,6
DÉCÈS	35	2,1
DÉMISSION	17	1,0
DÉPARTS VOLONTAIRES*	585	34,6
CONCOURS	1	0,1
TOTAL	1 689	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État ayant quitté définitivement le MINDAC au cours de l'année 2011, hors DGSE
Lecture : 923 ouvriers de l'État sont partis à la retraite en 2011

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

2.2.2.5 - Ensemble des départs définitifs⁽¹¹⁾

En effectifs physiques

TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL
1 468	959	1 689	4 116

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté définitivement le MINDAC au cours de l'année 2011, hors DGSE
Lecture : 1 468 départs de personnel titulaire ont été constatés au cours de l'année 2011

2.2.2.6 - Autres départs de personnel civil du PMEA

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL
DÉTACHEMENT, PNA*	746	0	0	746
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	15	57	81	153
MISE À DISPOSITION	10	0	0	10
CONGÉ DE LONGUE MALADIE**	5	11	0	16
DISPONIBILITÉ	196	0	0	196
CONGÉ PARENTAL	120	11	3	134
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	167	0	192	359
TOTAL	1 259	79	276	1 614

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA au cours de l'année 2011 hors départs définitifs
Lecture : 276 ouvriers de l'État ont quitté le périmètre du PMEA au cours de l'année 2011 hors départs définitifs

* Position normale d'activité.

** Inclus les congés de grave maladie (pour les contractuels uniquement).

(11) Hors apprentis, PRL et vacataires.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS
TERRE	46	1 777
HOMMES	44	1 484
FEMMES	2	293
MARINE	5	716
HOMMES	4	629
FEMMES	1	87
AIR	25	719
HOMMES	24	518
FEMMES	1	201
SSA	4	70
HOMMES	4	19
FEMMES	0	51
SEA	8	8
HOMMES	8	7
FEMMES	0	1
SCA	3	0
HOMMES	2	0
FEMMES	1	0
TOTAL	91	3 290
HOMMES	86	2 657
FEMMES	5	633

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous contrat devenu de carrière au cours de l'année 2011

Lecture : 293 sous-officiers féminins de l'armée de terre sont passés de contrat à carrière au cours de l'année 2011

NB : La gendarmerie, la DGA, APM, CGA, PIA et le SID n'ont pas eu de passage de contrat à carrière de leur personnel en 2011.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.4 - LES TRANSFORMATIONS DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS NON TITULAIRES

En effectifs physiques

Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
7	0	3	10

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Lecture : 7 agents non titulaires de niveau I ont signé un contrat à durée indéterminée en 2011

2.5 - LES AVANCEMENTS

2.5.1 - Avancement du personnel militaire par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	DE VOLONTAIRE À MdR	DE MdR À SOUS-OFF	DE MdR À OFFICIER	DE SOUS-OFF À OFFICIER	PROMO INTERNE VOLONTAIRE	PROMO INTERNE MdR	PROMO INTERNE SOUS-OFF	PROMO INTERNE OFFICIER
TERRE	963	1 547	13	291	5	9 265	4 542	1 548
MARINE	180	712	5	106	245	2 363	2 629	1 115
AIR	26	113	0	101	95	1 414	2 671	1 167
GENDARMERIE*	0	0	0	3	392	0	185	31
SSA	0	0	0	5	85	0	161	656
SEA	0	12	0	1	0	129	28	22
DGA	0	0	0	0	0	0	0	202
SCA	0	0	0	0	0	0	0	116
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	0	0	0	4	0	0	7	23
TOTAL	1 169	2 384	18	511	822	13 171	10 223	4 880

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une promotion (hors premières affectations ou sortie d'école) au cours de l'année 2011

Lecture : 5 promotions de MdR à officier parmi le personnel de la marine ont été constatées au cours de l'année 2011

* Ne sont pris en compte au titre de l'année 2011 que les effectifs militaires de la gendarmerie placés sous PME.A.

** APM, CGA, PIA, SID.

2.5.2 - Avancement du personnel civil titulaire, hors promotion par concours

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE CORPS	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
		EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
ÉVOLUTION DANS LA CATÉGORIE A	-	40	125	165	1 707	9,7
ACCÈS À LA CATÉGORIE A	898	0	0	898	5 172	17,4
ÉVOLUTION DANS LA CATÉGORIE B	-	187	538	725	7 688	9,4
ACCÈS À LA CATÉGORIE B	262	0	0	262	19 543	1,3
ÉVOLUTION DANS LA CATÉGORIE C	-	-	1 141	1 141	7 782	14,7
TOTAL	1 160	227	1 804	3 191	41 890	7,6

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : avancement du personnel civil titulaire en 2011, hors DGSE

Lecture : 1 141 promotions au choix d'agents titulaires ont été enregistrées en catégorie C au cours de l'année 2011

NB : En 2011, avancement exceptionnel de quelques 800 TSEF en IEF dans la catégorie A.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAI	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL
CHEFS D'ÉQUIPE DE LA DÉFENSE	0	164	4	168
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	57	100	0	157
OUVRIERS PROFESSIONNELS	980	760	0	1 740
OUVRIERS NON PROFESSIONNELS	2	16	0	18
TOTAL	1 039	1 040	4	2 083

Source : DRH/MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu une promotion au cours de l'année 2011

Lecture : 1 039 avancements d'ouvriers après essai ont été enregistrés au cours de l'année 2011

2.6 - LES MUTATIONS

2.6.1 - Le personnel militaire de carrière ou sous contrat

2.6.1.1 - Mutations avec changement de résidence⁽¹²⁾ par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 906	7 047	6 495	17 448
MARINE	1 350	3 175	878	5 403
AIR	1 465	4 714	1 066	7 245
GENDARMERIE*	29	271	51	351
SSA	431	360	0	791
SEA	75	61	116	252
DGA	325	0	0	325
SCA	322	0	0	322
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	22	6	0	28
TOTAL	7 925	15 634	8 606	32 165

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation avec changement de résidence au cours de l'année 2011

Lecture : 325 officiers de la DGA ont été mutés avec changement de résidence au cours de l'année 2011

* Ne sont pris en compte que les effectifs militaires de la gendarmerie placés sous PME.A.

** APM, CGA, SID.

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

2.6.1.2 - Mutations sans changement de résidence par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	2 271	6 736	10 606	19 613
MARINE	1 931	9 499	5 174	16 604
AIR	1 537	11 456	5 426	18 419
GENDARMERIE*	10	207	60	277
SSA	744	727	0	1 471
SEA	7	4	5	16
DGA	126	0	0	126
SCA	271	0	0	271
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	21	1	0	22
TOTAL	6 918	28 630	21 271	56 819

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

Champ : ensemble du personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant connu une mutation sans changement de résidence au cours de l'année 2011

Lecture : 126 officiers de la DGA ont été mutés avec changement de résidence au cours de l'année 2011

* Ne sont pris en compte que les effectifs militaires de la gendarmerie placés sous PME.A.

** APM, PIA, CGA, SID.

2.6.1.3 - Nombre total de mutations par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2011	14 843	44 264	29 877	88 984
RAPPEL 2010	13 523	31 797	21 707	67 027
RAPPEL 2009	13 605	36 488	22 791	72 884

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation

Lecture : en 2011, 14 843 officiers ont connu une mutation

2.6.2 - Le personnel civil

2.6.2.1 - Mutations avec changement de résidence⁽¹³⁾ par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	48	4		
CAT. B/NIV. II	105	4	99	482
CAT. C/NIV. III	217	5		
TOTAL	370	13	99	482
RAPPEL 2010	501	12	131	644
RAPPEL 2009	308	3	68	379

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2011

Lecture : 217 mutations avec changement de résidence de personnel de catégorie C ou niveau III ont été enregistrées en 2011

2.6.2.2 - Mutations sans changement de résidence par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	99	34		
CAT. B/NIV. II	252	5	193	1 167
CAT. C/NIV. III	572	12		
TOTAL	923	51	193	1 167
RAPPEL 2010	771	66	220	1 057
RAPPEL 2009	607	33	131	771

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2011

Lecture : 572 mutations sans changement de résidence de personnel de catégorie C ou niveau III ont été enregistrées en 2011

2.6.2.3 - Nombre total de mutations par statut

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
2011	1 293	64	292	1 649
RAPPEL 2010	1 272	78	351	1 701
RAPPEL 2009	915	36	199	1 150

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation

Lecture : en 2011, 1 293 titulaires ont connu une mutation

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

2.7 - LE PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2011

Les restructurations, mises en œuvre en application de la LPM 2009-2014, permettent d'adapter la structure et l'organisation des armées, directions ou services à ses missions.

ARMÉE	ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS			ÉTABLISSEMENTS* CRÉÉS, TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS				TOTAL ÉTABLISSEMENTS* RESTRUCTURÉS	TOTAL POSTES CONCERNÉS**	
	Nbre	POSTES CONCERNÉS**		Nbre créés	Nombre transférés ou réorganisés	POSTES CONCERNÉS**			MILITAIRES	CIVILS
		MILITAIRES	CIVILS			MILITAIRES	CIVILS			
TERRE	25	3 357	1 407	11	54	6 699	1 021	90	10 056	2 428
MARINE	4	1 085	318	0	18	1 425	777	22	2 510	1 095
AIR	11	2 812	204	1	26	2 790	298	38	5 602	502
SSA	9	123	109	122	7	1 536	182	138	1 659	291
SEA	8	79	93	0	0	0	0	8	79	93
DGA	12	322	291	0	9	14	186	21	336	477
SGA	43	83	1 224	8	31	142	1 089	82	225	2 313
EMA***	46	1 327	997	52	38	12 695	7 977	136	14 022	8 974
DPSD	2	19	3	0	3	35	6	5	54	9
TOTAL	160	9 207	4 646	194	186	25 336	11 536	540	34 543	16 182

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2011
Lecture : 122 établissements ont été créés au SSA en 2011

* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales...

** Il s'agit de postes en organisation et non d'effectifs.

*** Dont SCA, DIRISI, emploi des forces, forces de présence, forces de souveraineté.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

Les centres ministériels de gestion

Créés par l'arrêté du 2 mars 2010 relatif aux attributions des centres ministériels de gestion (CMG), les sept CMG se sont vu confier l'essentiel de la gestion administrative du personnel civil. Ils sont répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain : Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon. Il convient d'ajouter à ceux-ci le service de soutien de l'administration centrale (SPAC) pour les agents de l'administration centrale.

1. Une déconcentration accrue de la gestion du personnel civil

La déconcentration de la gestion RH du personnel civil s'est poursuivie en 2011 avec la publication du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil (et son arrêté d'application du 14 décembre 2011). En bénéficiant de cette délégation, les directeurs de CMG et le chef du SPAC disposent de compétences qui relevaient jusqu'alors de l'administration centrale. Ils signent désormais la majorité des actes individuels de gestion.

La DRH-MD garde à son niveau les actes qui garantissent les intérêts fondamentaux des agents tels que la nomination dans un corps, le refus de titularisation, les sanctions disciplinaires des troisième et quatrième groupes. Elle conserve également tous les actes ayant un impact sur la masse salariale et la gestion des effectifs tels que les détachements entrants, les intégrations directes et les recrutements des agents contractuels.

En outre, la DRH-MD assure la fonction de pilotage et de coordination des CMG.

2. Une clarification du rôle des acteurs en matière de gestion du personnel civil

Les nouveaux textes réglementaires définissent précisément les compétences attribuées à chaque acteur :

- les autorités centrales d'emploi, au niveau central, les chefs d'établissements et les commandants de formation administrative, au niveau local (la chaîne emploi), conservent leurs prérogatives managériales ;

- les CMG (la chaîne gestionnaire), quant à eux, traitent des actes de gestion administrative.

3. De nouvelles commissions administratives paritaires locales

Les directeurs de CMG président les commissions administratives paritaires locales (CAPL) qui ont pleine compétence pour les agents de catégories B et C (à l'exception des assistants de service social).

Les corps de catégorie A et ceux dont l'effectif est faible (directeurs des services déconcentrés du MINDAC, conseillers techniques de service social, infirmiers, infirmiers des services médicaux, cadres de santé civils du ministère de la défense et infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense) continuent de relever d'une commission administrative paritaire centrale (CAPC).



SIRPA Marine

CHAPITRE 3

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Les dépenses du titre 2 en 2011 – les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines – les rémunérations

En 2011, les dépenses de personnel imputées sur le titre 2⁽¹⁾ se sont élevées à plus de 19,6 milliards d'euros, en augmentation de 1,1 % par rapport à 2010. Cette progression concerne essentiellement le personnel militaire (+ 1,5 %). Les dépenses de personnel civil, quant à elles, évoluent peu (- 0,1 %).

Les dépenses de rémunération concernant les réservistes s'élevaient à 75,7 M€ contre 78,2 M€ en 2010 soit une baisse de 3,2 %.

Globalement, les charges de pension ont augmenté de 3,3 % depuis 2010. Cette hausse est de 3,1 % pour le personnel militaire et de 5,2 % pour le personnel civil.

Outre les dépenses salariales, 388,6 M€ ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines⁽²⁾.

S'agissant des rémunérations mensuelles nettes perçues (militaires et civiles), la présentation adoptée lors de l'édition 2010 au sein de ce chapitre est reconduite.

Chiffres-clés

19 640,3 M€ de dépenses de personnel (titre 2)

- Militaires: **15 134,2 M€**
- Civils: **4 506,1 M€**

Dont pensions: 6 288,6 M€

- Militaires: 5 750,3 M€
- Civiles: 538,3 M€

Dont FSPOEIE*: 1 003,1 M€

Dont Réserves (hors gendarmerie): 75,7 M€

Dont OPEX (ISSE**): 0,4 M€

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

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

(1) Y compris les militaires de la gendarmerie affectés sous PMEA du ministère de la défense et des anciens combattants (MDAC).

(2) Hors coûts de formation du personnel militaire.

3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2011

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 - Ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris les contributions au CAS pensions) par programme

En M€

PROGRAMMES	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	%
144	322,0	255,2	577,2	2,9
146	296,1	1 565,5	1 861,6	9,5
167	35,8	64,4	100,2	0,5
169	0,0	12,3	12,3	0,1
178	14 221,2	1 832,8	16 054,0	81,7
212	259,1	775,9	1 035,0	5,3
TOTAL	15 134,2	4 506,1	19 640,3	100,0
%	77,1	22,9	100,0	

Source : DAF/SPB

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A

Lecture : 322,0 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunérations, charges sociales, et contributions au CAS pour les militaires relevant du programme 144

* Dont réservistes.

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

En M€

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	ENSEMBLE
178	80,6	186,8	267,4

Sources : DAF/SPB

Champ : ensemble du personnel militaire et civil affecté au SIAé

Lecture : 80,6 M€ ont été consacrés aux militaires affectés au SIAé

3.1.3 - Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21 uniquement)

En M€

PROGRAMMES	RÉSERVISTES
144	0,0
146	0,3
167	0,0
169	0,0
178	75,3
212	0,1
TOTAL	75,7

Source : DAF/SPB

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 75,7 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes

3.1.4 - Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

En M€

PROGRAMMES	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	ENSEMBLE	
144	102,4	47,6	150,0	0,0
146	117,4	65,1	182,5	1 003,1
167	15,1	17,0	32,1	0,0
169	-	3,3	3,3	0,0
178	5 412,8	295,4	5 708,2	0,0
212	102,6	109,9	212,5	0,0
TOTAL	5 750,3	538,3	6 288,6	1 003,1

Source : DAF/SPB

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA

Lecture : la contribution employeur du programme 144 au CAS pension s'élève à 102,4 M€ pour le personnel militaire

* Dont réservistes.

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

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

En K€

PROGRAMME	ISSE
178	378,1
TOTAL	378,1

Source : DAF/SPB

Champ : ensemble du personnel militaire ayant perçu l'ISSE en 2011

Lecture : 378,1 K€ d'indemnités de sujétion pour service à l'étranger ont été versés au personnel affecté dans le programme 178

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

Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines, gérées par le budget opérationnel de programme (BOP) n° 21272C « Accompagnement de la politique RH » (dit BOP APRH) et le BOP n° 2127BC « Agence de reconversion de la défense », permettent la mise en œuvre des politiques des ressources humaines conduites au niveau ministériel :

- accompagnement des restructurations : les crédits visent notamment à financer, pour le personnel civil, les indemnités de mobilité et de départ volontaire ainsi que les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations ;
- reclassement du personnel militaire ;
- action sociale : les crédits sont complémentaires aux dispositifs de droit commun et aux prestations interministérielles et visent à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du MINDAC et leur impact sur leur environnement social et familial ;
- formation du personnel civil : les crédits permettent de financer les coûts pédagogiques de la formation d'adaptation à l'emploi, de la formation continue, des formations liées

au handicap et aux restructurations, des parcours de valorisation des acquis de l'expérience, du dispositif PACTE-Junior, ainsi que les coûts de préparation aux concours et examens professionnels ;

- congé de cessation anticipée d'activité liée à l'amiante (CAA amiante): les crédits financent un dispositif de pré-retraite ouvert aux personnels ouvriers de l'État, fonctionnaires ou agents contractuels travailleurs de l'amiante ;
- indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles: les crédits 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.

En M€

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
RECONVERSION	16,3
ACTION SOCIALE	96,0
<i>DONT PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)</i>	<i>4,7</i>
<i>DONT PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)</i>	<i>91,3</i>
RESTRUCTURATIONS	107,1
<i>DONT INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (PAR 2009-2014*)</i>	<i>44,9</i>
<i>DONT INDEMNITÉ DE MOBILITÉ (PAR 2009-2014**)</i>	<i>39,3</i>
<i>DONT CHÔMAGE (PAR 2009-2014****)</i>	<i>22,9</i>
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	11,4
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ - AMIANTE	98,2
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	59,6
TOTAL	388,6

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA

Lecture : 11,4 M€ ont été consacrés à la formation du personnel civil

* Non compris le dispositif d'aide au départ (4,9 M€).

** Hors charges sociales (0,5M€).

*** Dont FORMOB (formation mobilité) résiduel et hors chômage du personnel militaire.

3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations du personnel militaire et du personnel civil (titulaires, non-titulaires et ouvriers de l'État) font l'objet d'une double présentation :

- une présentation sous forme de graphique indique les intervalles de **rémunérations mensuelles nettes théoriques** suivant une méthodologie commune à chacun des statuts (graphiques 3.3.1.2 ; 3.3.2.2 ; 3.3.2.4 ; 3.3.3.2) ;
- une présentation sous forme de tableau indique les **rémunérations mensuelles nettes perçues** au cours de l'année 2011 (tableaux 3.3.1.3 ; 3.3.2.3 ; 3.3.2.5 ; 3.3.3.3).

Afin de mieux rendre compte de la diversité des rémunérations au sein d'un même grade, la seconde présentation propose trois indicateurs :

- a) la médiane divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant en dessous ;
- b) le premier décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent en dessous de la rémunération indiquée ;
- c) le neuvième décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.

3.3.1 - Le personnel militaire

Le plan de revalorisation des grilles indiciaires des militaires

Après la publication de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires et des décrets du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers, le MINDAC a lancé la refonte de l'ensemble des statuts particuliers qui régissent les carrières militaires. L'échelonnement indiciaire de chaque statut a été revu à cette occasion et les indices associés ont été revalorisés selon un plan triennal 2009-2011.

En 2009, la publication des sept décrets du 7 janvier 2009 achève la revalorisation indiciaire pour les militaires du rang, les sous-lieutenants et lieutenants.

Le décret n° 2009-1790 du 31 décembre 2009⁽³⁾ conclut en 2010 la revalorisation des indices de sous-officiers et d'officiers subalternes.

L'année 2011 marque la fin du plan triennal par la modification des indices relatifs⁽⁴⁾ :

- au corps militaire des ingénieurs de l'armement ;
- aux corps d'officiers de l'armement ;
- au corps des ingénieurs militaires de l'infrastructure de la défense ;
- aux praticiens des armées ;
- aux officiers supérieurs.

Parallèlement, les mesures défense associées au plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (MDA PAGRE) prévoyait de revaloriser les indices des différents échelons terminaux de certains militaires non officiers entre 2004 et 2013. À l'initiative du ministre de la défense, la mise en œuvre de ce plan a été accélérée à compter de 2009 et s'est achevée en 2011 selon le même calendrier que les grilles indiciaires.

(3) Décret n° 2009-1790 du 31 décembre 2009 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

(4) Décret n° 2011-1234 du 4 octobre 2011 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires et décret n° 2011-1235 du 4 octobre 2011 fixant les indices de solde applicables au corps militaire des ingénieurs de l'armement, aux corps d'officiers de l'armement et au corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense.

3.3.1.1 - La méthodologie

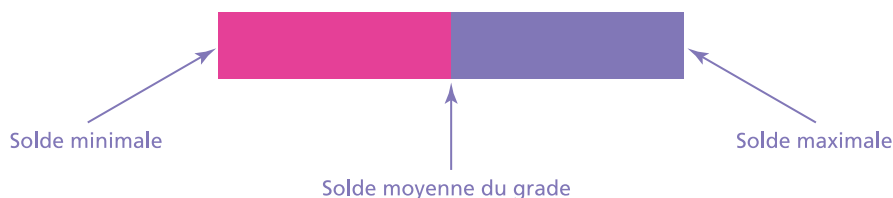
La **solde mensuelle nette théorique** est élaborée à partir des grilles indiciaires par grade et de la répartition des effectifs par grade/échelon au 31 décembre 2011 (graphique 3.3.1.2). Pour chaque échelon, le calcul s'appuie sur les éléments suivants :

- solde de base brute indiciaire ;
- indemnité pour charges militaires (ICM) au taux de base des militaires non logés gratuitement sauf pour les caporaux, et les soldats 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 ;
- prime de qualification de 12 % pour les majors et les adjudants-chefs au-delà de 17 ans de service ;
- prime de qualification de 16 % pour les lieutenants-colonels, les commandants et les capitaines ;
- prime de qualification de 28 % pour les colonels et les généraux ;

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 295 qui en sont exonérés) ;
- 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 (cf. graphique 3.3.1.2), les bornes extérieures correspondent aux soldes théoriques minimales (1^{er} échelon) et maximales (dernier échelon). Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique la solde théorique nette moyenne mensuelle calculée pour les personnes présentes au 31 décembre 2011 en fonction de leur échelon d'appartenance.



Pour compléter cette première présentation, le tableau 3.3.1.3 indique les **soldes mensuelles nettes perçues** par grade au cours de l'année 2011.

Certaines primes et indemnités liées à l'exercice d'activités ou de fonctions spécifiques mais également à la détention de certaines qualifications ont été exclues :

- indemnités journalières de service aéronautique ;
- indemnités de dépiégeage (NEDEX) ;
- indemnités pour appointage de nuit ;
- indemnités complémentaires forfaitaires ;
- indemnités complémentaires de police ;
- indemnités de travaux en scaphandre ;
- indemnités de travaux dangereux ou insalubres ;

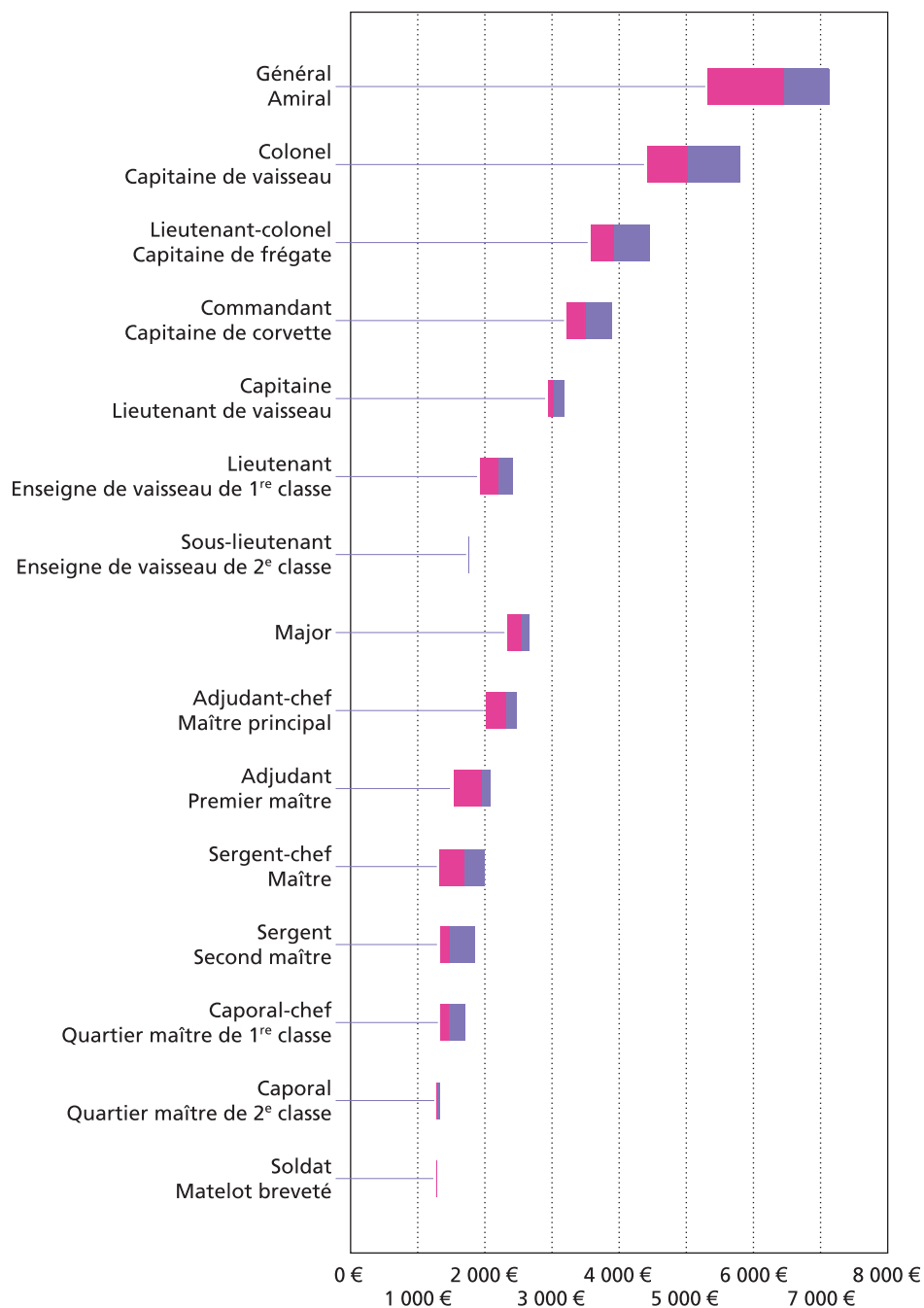
- indemnités de travaux sous béton ;
- prime spécifique des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ;
- indemnités de responsabilité ;
- indemnités des sous-officiers de tirs (sous-sol balistique stratégique, SSBS) ;
- indemnités de recherches électromagnétiques ;
- indemnités 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 sujétion aéronavale pour les équipages de l'aviation embarquée ;
- indemnités de frais de représentation (officiers généraux) ;
- indemnités de séjour à l'étranger ;
- indemnités de sujétion pour service à l'étranger (OPEX).

Le montant total de ces primes et indemnités s'élève à 488,1M€.

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 2010.

3.3.1.2 - Soldes mensuelles nettes théoriques du personnel militaire en 2011



Source : service du commissariat des armées et directions du personnel et des ressources humaines des armées
 Champ : ensemble du personnel militaire des armées, hors volontaires

3.3.1.3 - Soldes mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2011

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	NEUVIÈME DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL	5 723	6 985	9 452
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4 924	6 146	8 157
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	3 742	4 760	6 621
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 349	4 147	5 596
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2 967	3 602	4 764
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 094	2 824	3 778
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 605	1 949	2 634
MAJOR	2 421	2 758	3 428
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 215	2 503	3 230
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1 893	2 333	3 161
SERGEANT-CHEF/MAÎTRE	1 464	1 827	2 516
SERGEANT/SECOND MAÎTRE	1 324	1 545	2 101
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 278	1 564	2 173
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 182	1 397	1 893
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 203	1 385	1 865

Source : DAF/QEFI/OED, fichier du recensement des agents de l'Etat (RAE) du personnel militaire

Champ : ensemble du personnel militaire des armées, hors volontaires

Lecture : 10 % des soldats/matelots brevetés gagnent moins de 1 203 € nets par mois.

50 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 385 € nets par mois.

10 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 865 € nets par mois.

3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire

3.3.2.1 - La méthodologie

Le périmètre concernant le personnel civil non titulaire comprend :

- le personnel non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ;
- le personnel civil régi par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 consolidé (pris en application de la loi n° 84-16 du 4 janvier 1984) ;
- les ingénieurs et techniciens cadres technico-commerciaux.

La **rémunération mensuelle nette théorique** est élaborée à partir des grilles indiciaires par grade et de la répartition des effectifs par corps/grade/échelon au 31 décembre 2011 (graphiques 3.3.2.2 et 3.3.2.4). Pour chaque échelon, le calcul s'appuie sur les éléments suivants :

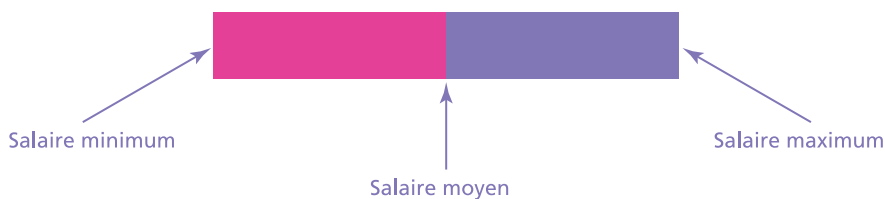
- traitement indiciaire brut ;
- indemnité de résidence à 1 % pour le personnel en service déconcentré et à 3 % pour le personnel en administration centrale ;
- prime de rendement au taux annuel de 6,475 % du traitement brut pour les non titulaires ingénieurs hors catégorie ;

- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les administrateurs civils hors classe, les administrateurs civils, les attachés principaux et les attachés du ministère de la défense et les secrétaires administratifs ⁽⁵⁾ ;
- indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des personnels de service social (IFRSTS) et prime de rendement en administration centrale pour les conseillers techniques et les assistants de service social⁽⁵⁾ ;
- allocation spéciale et prime de rendement pour les ingénieurs et les ingénieurs divisionnaires d'études et de fabrications ;
- indemnité de fonctions techniques (IFT) et prime de rendement pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications, les non titulaires ingénieurs de la catégorie A et des 1^{re}, 2^e, 3^e et 5^e catégories B ⁽⁵⁾ ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) et prime de rendement en administration centrale pour les adjoints administratifs, les agents des services techniques et les non titulaires de la 4^e catégorie C ayant un indice brut inférieur à 380 et ceux de la 5^e catégorie C ⁽⁵⁾ ;
- indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les non titulaires des 1^{re} et 2^e catégories C et ceux de la 4^e catégorie C ayant un indice supérieur ou égal à 380.

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 295 ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les ouvriers de l'État dont le salaire de base brut est inférieur à 1365,9 €.

Pour chaque « grade » symbolisé par un rectangle (cf. graphique 3.3.2.2), les bornes extérieures correspondent aux salaires théoriques minimum calculés (1^{er} échelon – zone d'abattement à 2,7 %) et maximum (dernier échelon – zone d'abattement à 0 %). Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le salaire théorique net moyen mensuel pour les personnes présentes au 31 décembre 2011 (zone d'abattement à 0 %).



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

Pour compléter cette première présentation, les tableaux 3.3.2.3 et 3.3.2.5 indiquent les **saldes mensuelles nettes perçues** au cours de l'année 2011 pour le personnel titulaire d'une part et non titulaire d'autre part.

L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les événements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

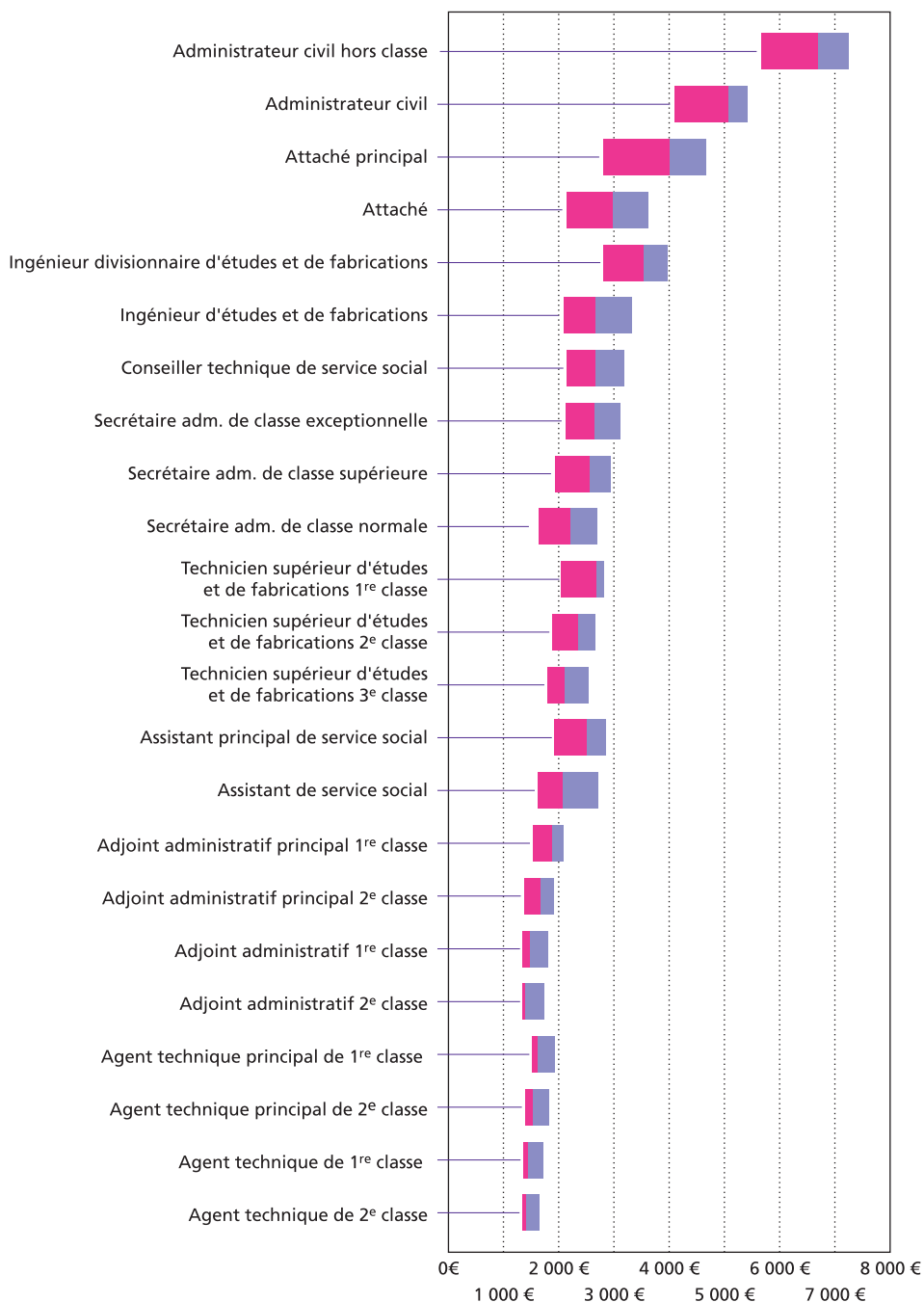
Politique sociale

Réserve

Postface



3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil titulaire en 2011



Source : DRH-MD/SRHC/GPC
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire

3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2011

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	NEUVIÈME DÉCILE
ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	5 261	6 713	7 781
ADMINISTRATEUR CIVIL	4 404	5 045	5 833
ATTACHÉ PRINCIPAL	3 094	3 965	5 059
ATTACHÉ	2 216	2 996	3 796
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 847	3 513	4 522
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 203	2 837	3 665
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 307	2 561	2 792
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 215	2 597	3 130
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 154	2 509	2 987
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 733	2 177	2 674
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	2 235	2 809	3 590
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	2 107	2 479	3 197
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE	1 727	2 180	2 750
ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 158	2 344	2 500
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 601	1 960	2 289
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	1 686	1 823	2 115
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	1 488	1 641	1 853
ADJOINT ADMINISTRATIF 1 ^{RE} CLASSE	1 312	1 465	1 662
ADJOINT ADMINISTRATIF 2 ^E CLASSE	1 299	1 415	1 582
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 496	1 657	1 943
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 422	1 531	1 787
AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 335	1 471	1 758
AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	1 290	1 427	1 789

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2011

Champ : ensemble du personnel civil titulaire

Lecture : 10 % des agents techniques de 2^e classe gagnent moins de 1 290 € nets par mois.

50 % des agents techniques de 2^e classe gagnent plus de 1 427 € nets par mois.

10 % des agents techniques de 2^e classe gagnent plus de 1 789 € nets par mois.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

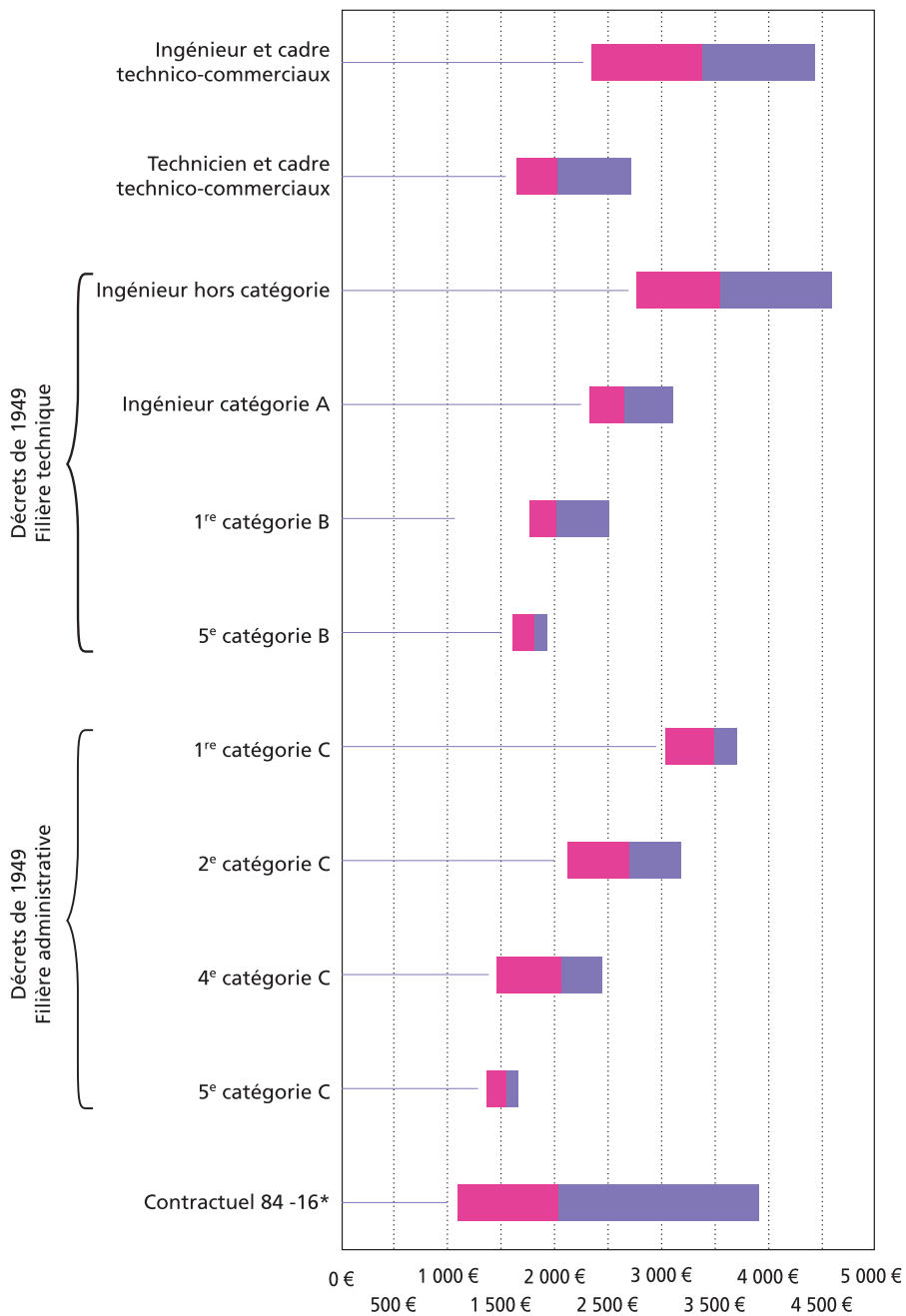
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil non titulaire en 2011



Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire

* La catégorie « contractuels 84-16 » regroupe les agents de niveaux I, II et III.

3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2011

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	NEUVIÈME DÉCILE
INGÉNIEURS ET CADRES TECHNICO-COMMERCIAUX	2 360	3 359	4 442
TECHNICIENS ET CADRES TECHNICO-COMMERCIAUX	1 721	1 998	2 712
INGÉNIEURS HORS CATÉGORIE*	2 870	3 278	4 092
INGÉNIEURS CATÉGORIE A*	2 175	2 456	2 692
1 ^{RE} CATÉGORIE B*	2 004	2 206	2 421
5 ^E CATÉGORIE B*	1 713	2 154	2 236
1 ^{RE} CATÉGORIE C*	2 923	3 444	3 769
2 ^E CATÉGORIE C*	2 137	2 605	3 017
4 ^E CATÉGORIE C*	1 734	2 041	2 363
5 ^E CATÉGORIE C*	1 207	1 471	1 870
CONTRACTUELS 84-16**	1 126	1 571	3 783

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2011

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire

Lecture : 10 % des contractuels 84-16 gagnent moins de 1 126 € nets par mois.

50 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 1 571 € nets par mois.

10 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 3 783 € nets par mois.

* Le personnel ingénieur hors catégorie, ingénieur catégorie A, 1^{ère} catégorie B et 5^e catégorie B (filière technique) et le personnel 1^{ère} catégorie C, 2^e catégorie C, 4^e catégorie C et 5^e catégorie C (filière administrative) sont régis par le décret n°49-1378 du 3 octobre 1949 modifié.

** La catégorie « contractuel 84-16 » regroupe les agents de niveaux I, II et III.

3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État

3.3.3.1 - La méthodologie

La **rémunération mensuelle nette théorique** est élaborée à partir du bordereau de salaire ouvrier (BSO) et de la répartition des effectifs par groupe/échelon au 31 décembre 2011 (graphique 3.3.3.2).

Les BSO prévoient des zones d'abattement aux salaires (de 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 heures pour les ouvriers du livre et les chefs d'équipe du livre).

Pour chaque échelon, le calcul s'appuie sur les éléments suivants :

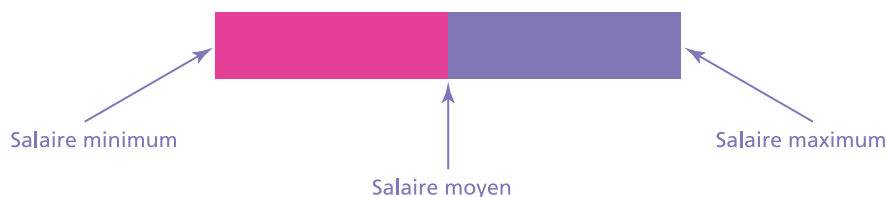
- salaire brut de base ;
- prime de rendement et heures supplémentaires globalisées au taux de 21 % du salaire de base ;

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 1365,9 €;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

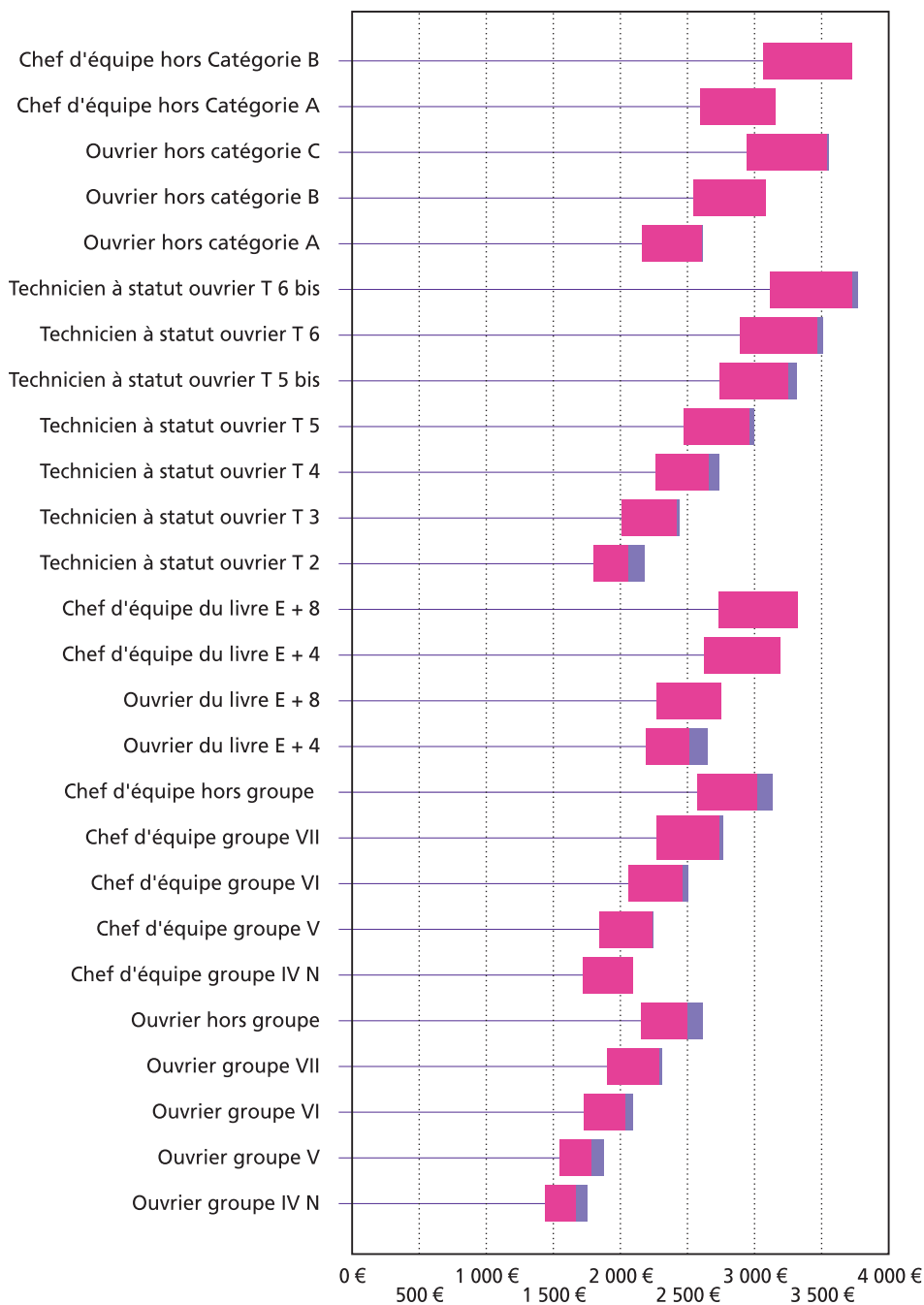
Pour chaque groupe symbolisé par un rectangle (cf. graphique 3.3.3.2), les bornes extérieures correspondent aux salaires théoriques minimum calculés (1er échelon – zone d'abattement à 2,7 %) et maximum (dernier échelon – zone d'abattement à 0 %). Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le salaire théorique net moyen mensuel pour les personnes présentes au 31 décembre 2011 (zone d'abattement à 0 %).



Pour compléter cette première présentation, le tableau 3.3.3.3 indique les **saldes mensuelles nettes perçues** au cours de l'année 2011 par groupe.

L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les événements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées.

3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2011



Source : DRH-MD/SRHC/GPC
 Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État

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 perçues par les ouvriers de l'État en 2011

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	NEUVIÈME DÉCILE
Mouvements de personnel			
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3 248	3 449	4 094
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 768	2 945	3 584
Ouvrier hors catégorie			
OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 132	3 386	4 184
OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 684	2 878	3 505
OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 275	2 433	2 930
Technicien			
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3 305	3 537	4 242
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3 045	3 268	3 785
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2 804	3 053	3 482
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2 587	2 772	3 227
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2 288	2 477	2 838
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3	2 069	2 241	2 617
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1 849	1 997	2 267
Reconversion			
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	2 974	3 116	3 264
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	2 844	2 999	3 082
Conditions de travail			
OUVRIER DU LIVRE E + 8	2 457	2 585	3 209
OUVRIER DU LIVRE E + 4	2 436	2 489	2 495
CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 620	2 852	3 612
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 399	2 576	3 210
Relations professionnelles			
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 141	2 307	2 901
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	1 984	2 203	2 942
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE IV N	1 766	2 051	2 803
OUVRIER HORS GROUPE	2 151	2 330	2 905
Politique sociale			
OUVRIER GROUPE VII	1 756	2 100	2 567
OUVRIER GROUPE VI	1 742	1 896	2 278
OUVRIER GROUPE V	1 520	1 710	2 356
OUVRIER GROUPE IV N	1 496	1 791	2 226

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2011

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État

Lecture : 10 % des ouvriers groupe IV N gagnent moins de 1 496 € nets par mois.

50 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 1 791 € nets par mois.

10 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 2 226 € nets par mois.



SIRPA Terre

CHAPITRE 4

LA FORMATION

La formation du personnel militaire – la formation du personnel civil – les actions de formation en faveur du personnel handicapé – les apprentis

La formation au ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC) est en constante évolution afin de garantir la capacité opérationnelle des unités, tout en s'adaptant aux réformes ministérielles en cours au sein du ministère et aux évolutions des métiers et des matériels.

Le réseau de formation a été sensiblement modifié par la nouvelle organisation territoriale du ministère (avec notamment la création des bases de défense et des centres ministériels de gestion [CMG]). Comme dans toutes les fonctions RH, la formation militaire fait l'objet d'une mutualisation des personnels et des moyens. Dans un souci de cohérence et d'efficacité, le comité de coordination de la formation (CCF) pilote les mutualisations.

En 2011, il a été décidé par le cabinet du ministre que deux comités exécutifs (COMEX) présidés par le ministre de la défense seraient consacrés aux questions de formation, dont l'un sera plus spécialement orienté vers la réflexion stratégique.

Ces deux COMEX seront préparés par le CCF copiloté par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) et par l'état-major des armées/division ressources humaines (EMA/RH) avec pour objectif de préparer et proposer au ministre de la défense des directives ou décisions de politique générale de formation.

Formation des militaires

En 2011, 125 188 actions de formation ont été dénombrées pour un total de 4 123 645 journées de formation au profit des militaires.

Formation des civils

S'agissant de la formation du personnel civil, la DRH-MD s'est dotée, depuis le début de l'année 2011, d'un opérateur ministériel de la formation, le centre de formation de la défense (CFD) à Bourges. Ce centre a essentiellement pour vocation de devenir le

Chiffres-clés

Militaires :

125 188 actions de formation

4 123 645 journées de formation

Civils :

46 564 actions de formation

28 432 agents formés

201 275 journées de formation

centre de formation du personnel civil pour la formation d'adaptation à l'emploi et pour la formation continue (il est également destiné à accueillir le personnel militaire sur des formations spécifiques).

En 2011, 46 564 actions de formation ont été réalisées pour un total de 201 275 journées de formation.

4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 - Les données générales

Au sein du MINDAC, la formation des militaires est organisée indépendamment de celle du personnel civil. Pour les militaires, elle répond strictement aux besoins opérationnels et à l'évolution des parcours professionnels.

Les ambitions stratégiques de la France sont décrites dans le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. De cette stratégie découlent des hypothèses de crises traduites en contrats opérationnels. Le dispositif de formation des militaires est organisé afin de pouvoir disposer, en permanence, pour les missions, d'une ressource humaine suffisante en nombre, en qualité de compétences, motivée, et au meilleur coût possible. Avec la préparation opérationnelle et l'entraînement, la formation constitue l'un des piliers majeurs pour répondre à ces objectifs.

L'accomplissement au quotidien de missions de nature très variée, dans de nombreux pays et dans tous les milieux, témoigne de la qualité du dispositif de formation.

La formation des militaires doit être une fonction ouverte et dynamique. Elle répond à des exigences spécifiques :

- un fort taux de renouvellement de l'effectif, provoqué par l'exigence de jeunesse des armées ;
- une palette très large des métiers et des domaines d'emplois ;
- un soutien de la promotion interne et de l'égalité des chances garantes de la cohésion des forces ;
- des efforts déployés en matière de reconversion.

La formation des militaires doit également s'adapter aux niveaux de recrutement particulièrement hétérogènes des candidats, qui doivent en très grande majorité être formés à leur premier emploi.

L'effort consenti pour la formation des militaires, tant sur le plan humain qu'en termes financiers, constitue un investissement indispensable pour permettre à la France de tenir son rang sur la scène internationale. Pour autant, le dispositif de formation n'est pas figé. Il évolue en permanence pour s'adapter aux nouvelles contraintes et pour en maîtriser les coûts associés.

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), la fonction formation rationalise au maximum la gestion de son soutien afin de diminuer son coût de fonctionnement. Dans un souci de cohérence et d'efficacité, plus de quarante formations ont déjà été mutualisées depuis 2009. Cette dynamique se poursuit sous l'égide du CCF.

Des regroupements d'écoles ont été réalisés, principalement dans l'armée de terre. Les écoles militaires de Bourges (EMB) créées en 2009, regroupent désormais l'école de la logistique terrestre (ELT), anciennement implantée à Tours, et l'école supérieure et d'application du matériel (ESAM). À l'été 2010, l'école d'application de l'infanterie (EAI, Montpellier) et l'école d'application de l'artillerie (EAA) se sont regroupées pour former les écoles militaires de Draguignan (EMD). L'école militaire supérieure d'administration et de management (EMSAM) a rejoint le site des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan, fusionnant avec l'école militaire du corps technique et administratif (EMCTA), pour former l'école d'administration militaire (EAM).

L'année 2011 a été marquée par la fusion et le rapprochement des deux écoles du service de santé des armées (ESSA), regroupées au sein d'une seule entité : l'école de santé des armées (ESA) de Lyon. Le centre d'instruction santé de l'armée de terre (CISAT) de Montigny-lès-Metz a été également transféré vers La Valbonne, permettant ainsi son regroupement avec le régiment médical déjà implanté sur ce site.

Par ailleurs, d'importants travaux d'adaptation et de rationalisation des moyens sont conduits dans différents domaines : enseignement militaire supérieur, dispositif de formation des pilotes de chasse, formation aux métiers du domaine « nucléaire, radiologique, bactériologique et chimique (NRBC) », formation aux métiers de l'administration générale et des soutiens communs (AGSC).

L'adaptation de l'appareil de formation des armées est aujourd'hui une nécessité. La durée de certaines formations a tendance à s'accroître, en raison de la complexité des missions et de la technicité des équipements, alors même que les moyens humains et financiers disponibles sont en diminution. L'objectif poursuivi est de maximiser le temps de présence des militaires dans les forces et de minimiser la durée de leur passage en formation, tout en veillant à la cohérence de la formation délivrée avec les parcours professionnels.

4.1.2 - Nombre d'actions de formation initiale⁽¹⁾, par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 729	4 340	9 952	1 340	17 361	52,5
MARINE	604	742	972	663	2 981	9,0
AIR	767	1 811	1 009	51	3 638	11,0
GENDARMERIE	656	1 620	0	5 420	7 696	23,3
SSA	846	175	0	38	1 059	3,2
SEA	20	9	34	0	63	0,2
DGA*	212	0	0	0	212	0,7
SCA	37	0	0	0	37	0,1
SID	0	0	0	0	0	0,0
TOTAL	4 871	8 697	11 967	7 512	33 047	100,0
%	14,8	26,3	36,2	22,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire

Lecture : 20 actions de formation initiale ont été suivies par les élèves officiers du Service des essences des armées

* Hors élèves de l'École polytechnique.

NB : - Aucune formation initiale pour les APM, le CGA et la PIA.

- Les formations initiales dispensées par les écoles d'ingénieurs sous tutelle de la DGA ont été incluses (SUPAERO, ENSTA, ENSIETA et ENSICA). L'École polytechnique occupe 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 ne bénéficie pas qu'à la seule DGA). Toutefois, l'École tient une place importante dans le système de formation français.
- Le SSA a retenu comme périmètre : les élèves en 1^{er} et 2^e cycle d'études médicales, des corps de pharmaciens, vétérinaires, dentistes et du corps technique administratif (officiers) ainsi que les élèves de l'école du personnel paramédical des armées (EPPA) et les élèves militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA, sous-officiers).

(1) Le nombre d'actions de formation initiale correspond au nombre de personne ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2009 à juin 2011 sera comptabilisée deux fois (en 2010 et en 2011) et non trois.

4.1.3 - Nombre d'actions de formation de cursus⁽²⁾ donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel, par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	961	2 522	510	0	3 993	14,0
MARINE	491	2 381	280	0	3 152	11,1
AIR	711	2 206	1 059	0	3 976	13,9
GENDARMERIE	1 168	15 108	0	272	16 548	58,0
SSA	563	120	0	0	683	2,4
SEA	0	54	84	0	138	0,5
DGA	28	0	0	0	28	0,1
SCA	13	0	0	0	13	0,0
SID	0	0	0	0	0	0,0
TOTAL	3 935	22 391	1 933	272	28 531	100,0
%	13,8	78,5	6,8	0,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire

Lecture : 961 actions de formation de cursus ont été suivies par les officiers de l'armée de terre

NB : - Aucune formation de cursus pour les APM, le CGA et la PIA.

- Le SSA a retenu comme périmètre : 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).

(2) Le nombre d'actions de formation de cursus correspond au nombre de personne ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2009 à juin 2011 sera comptabilisée deux fois (en 2010 et en 2011) et non trois.

4.1.4 - Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi⁽³⁾, par catégorie et par armée

Ces formations visent à approfondir une spécialité ou à mettre en œuvre un matériel (elles ne sont pas nécessairement sanctionnées par un diplôme ou une attestation et ne donnent jamais lieu à un changement de grade ou de niveau fonctionnel - hors formations initiales ou de cursus).

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 498	6 253	2 650	0	11 401	17,9
MARINE	1 067	5 354	2 585	0	9 006	14,2
AIR	2 533	7 428	1 441	0	11 402	17,9
GENDARMERIE	1 824	16 728	0	5 692	24 244	38,1
SSA	2 544	3 327	60	26	5 957	9,4
SEA	69	227	498	0	794	1,2
DGA	0	0	0	0	0	0,0
SCA	67	0	0	0	67	0,1
SID	410	329	0	0	739	1,2
TOTAL	11 012	39 646	7 234	5 718	63 610	100,0
%	17,3	62,3	11,4	9,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire

Lecture : 410 actions de formation d'adaptation à l'emploi ont été suivies par les officiers du SID

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

- Aucune formation d'adaptation à l'emploi pour les APM, le CGA et la PIA.

- Le SSA a retenu comme périmètre : les formations qui ne relèvent pas des formations initiales et de cursus et qui sont gérées par la direction de l'enseignement et de la formation du service de santé des armées, École du Val-de-Grâce.

(3) Contrairement aux actions de formation initiale et de cursus, un militaire peut suivre plusieurs formations d'adaptation à l'emploi au cours de l'année. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2009 à juin 2011 sera comptabilisée deux fois (en 2010 et en 2011) et non trois.

4.1.5 - Nombre total d'actions de formation⁽⁴⁾, par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	5 188	13 115	13 112	1 340	32 755	26,2
MARINE	2 162	8 477	3 837	663	15 139	12,1
AIR	4 011	11 445	3 509	51	19 016	15,2
GENDARMERIE	3 648	33 456	0	11 384	48 488	38,7
SSA	3 953	3 622	60	64	7 699	6,1
SEA	89	290	616	0	995	0,8
DGA*	240	0	0	0	240	0,2
SCA	117	0	0	0	117	0,1
SID	410	329	0	0	739	0,6
TOTAL	19 818	70 734	21 134	13 502	125 188	100,0
%	15,8	56,5	16,9	10,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire

Lecture : 290 actions de formation ont été suivies par les sous-officiers du SEA

* Hors élèves de l'École polytechnique.

NB : Aucune formation pour les APM, le CGA et la PIA.

(4) Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2009 à juin 2011 sera comptabilisée deux fois (en 2010 et en 2011) et non trois.

4.1.6 - Nombre de journées de formation, par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	535 131	690 597	63 102	0	1 288 830	31,3
MARINE	185 428	486 246	269 577	14 520	955 771	23,2
AIR	216 017	345 216	65 426	2 165	628 824	15,2
GENDARMERIE	74 447	315 227	0	430 504	820 178	19,9
SSA	273 917	27 929	330	697	302 873	7,3
SEA	7 102	8 769	29 451	0	45 322	1,1
DGA*	53 520	0	0	0	53 520	1,3
SCA	25 367	0	0	0	25 367	0,6
SID	1 642	1 318	0	0	2 960	0,1
TOTAL	1 372 571	1 875 302	427 886	447 886	4 123 645	100,0
%	33,3	45,5	10,4	10,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire

Lecture : 1 642 jours ont été consacrés à la formation des officiers du SID

* Hors élèves de l'École polytechnique.

4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

4.2.1 - Le rôle de la formation

En conformité avec la loi de modernisation de la fonction publique n° 2007-148 du 2 février 2007 et son décret d'application n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État⁽⁵⁾, la formation du personnel civil constitue un droit fondamental et une priorité du ministère.

La formation ne se limite pas à l'adaptation des agents à leur métier et poste de travail ou au renforcement de leurs compétences. Elle a également pour ambition de soutenir leurs projets professionnels. À cet égard, un dispositif de conseil de carrière a été mis en place par la DRH-MD au sein de l'administration centrale, des CMG et du service parisien de soutien à l'administration centrale (SPAC) afin d'orienter les agents s'inscrivant dans cette démarche.

La formation assure également un rôle de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels. Elle permet aussi une valorisation personnelle au travers de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

(5) Complété pour le personnel non titulaire par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

Enfin, la formation soutient les projets personnels et professionnels des agents, au travers du dispositif de congé de formation professionnelle, de bilans de compétences, de périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF).

Le groupe central de la coordination de la formation professionnelle (GCCF), qui assurait la coordination des actions de formation du personnel civil, ne s'est pas réuni au cours de l'année 2011. Ses attributions sont reprises par le comité technique ministériel (CTM), dont la première réunion est prévue en 2012.

4.2.2 - La gouvernance et l'organisation de la formation

La DRH-MD définit et pilote la politique ministérielle de formation par déclinaison des orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Elle anime dans ce sens le réseau de la formation constitué des conseillers coordonnateurs en formation (CCF) dans les CMG et des responsables de formation (RF) dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD). Le responsable de formation constitue le référent de proximité pour les agents, leurs supérieurs hiérarchiques directs et les chefs d'établissement.

Depuis février 2011, la DRH-MD s'est dotée d'un opérateur ministériel de la formation, le CFD à Bourges. Il assure les formations d'adaptation à l'emploi, les formations continues et développe les formations transverses ainsi que celles proposées en interministériel. Le CFD a pour vocation de devenir le centre de formation du personnel civil du ministère (il reste cependant ouvert au personnel militaire).

4.2.3 - Les principales mesures prises en 2011 en matière de formation

La réorganisation territoriale du ministère (avec la montée en puissance des CMG et des GSBdD et la création des plates-formes achat-finances [PFAF]) a eu un impact important sur l'organisation du réseau de la formation.

La DRH-MD en sa qualité de tête de chaîne fonctionnelle de ce réseau s'est attachée en 2011 à sa consolidation et à la professionnalisation de ses acteurs. Ces actions se sont traduites notamment par :

- la publication de textes rénovés : circulaires⁽⁶⁾ sur les rôles et positionnements des RF en GSBdD et des CCF en CMG signées le 22 juillet 2011 ;
- l'utilisation désormais généralisée du SIRH Alliance par l'ensemble du réseau de la formation ;
- le rôle confié à l'opérateur ministériel de formation (CFD de Bourges) ;
- la signature d'un contrat de portée nationale DRH-MD/DCSCA, relatif à l'achat de formations, qui organise les relations entre les CMG, le CFD et les PFAF.

(6) Circulaire n° 327233/DEF/SGA/DRH-MD/GMRHC fixant les missions des conseillers coordonnateurs en formation du personnel civil du ministère de la défense et des anciens combattants et circulaire n° 327234/DEF/SGA/DRH-MD/GMRHC fixant les attributions des responsables de formation du ministère de la défense et des anciens combattants.

4.2.4 - Le bilan des actions de formation en 2011

4.2.4.1 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par type d'action

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	500	549	319	491	1 859
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	500	549	307	491	1 847
PACTE*	0	0	12	0	12
FORMATION CONTINUE	7 446	10 040	11 906	10 787	40 179
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	3 723	5 309	5 945	4 926	19 903
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	447	1 294	1 242	1 104	4 087
L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	3 276	3 437	4 719	4 757	16 189
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	322	1 976	1 884	344	4 526
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	280	1 892	1 698	256	4 126
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	4	1	35	3	43
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	2	7	19	5	33
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	1	7	6	7	21
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	4	23	46	28	101
BILANS DE COMPÉTENCES**	31	44	79	41	195
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	2	1	4	7
TOTAL	8 268	12 565	14 109	11 622	46 564
%	17,7	27,0	30,3	25,0	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil

Lecture : en 2011, 500 formations d'agent de catégorie A ou de niveau I ont été suivies

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

** Dans le cadre de la nouvelle nomenclature des types d'actions de formation, les restructurations peuvent ouvrir droit à différentes formations.

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

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	15 638	11 759	2 020	12 930	42 347
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	15 638	11 759	1 374	12 930	41 701
PACTE*	0	0	646	0	646
FORMATION CONTINUE	28 648	35 418	36 483	45 796	146 345
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	13 275	19 124	20 051	22 848	75 298
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	1 429	4 760	3 377	3 199	12 765
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	13 944	11 534	13 055	19 749	58 282
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1 284	5 634	3 834	1 831	12 583
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	853	4 050	1 290	682	6 875
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	20	5	244	15	284
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	120	214	1 606	424	2 364
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	62	786	221	378	1 447
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	98	385	165	113	761
BILANS DE COMPÉTENCES**	131	186	304	203	824
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	8	4	16	28
TOTAL	45 570	52 811	42 337	60 557	201 275
RÉPARTITION (EN %)	22,7	26,2	21,0	30,1	100,0
DURÉE MOYENNE DES ACTIONS (EN JOURS)	5,5	4,2	3,0	5,2	4,3

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil

Lecture : le nombre de journées de formation pour les agents de catégorie A ou de niveau I en formation statutaire s'élève à 15 638

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

** Dans le cadre de la nouvelle nomenclature des types d'actions de formation, les restructurations peuvent ouvrir droit à différentes formations.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.2.4.3 - Coût de la formation par catégorie

	CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	20,3	18,5	13,3	18,9	71,0
RÉPARTITION (EN %)	28,6	26,0	18,7	26,7	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil

Lecture : le coût de la formation du personnel de catégorie B ou de niveau II représente 26,0 % du coût total de formation du personnel civil

4.2.4.4 - Évolution de la formation depuis trois ans

	2009	2010	2011	ÉVOLUTION 2010/2011
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION	52 585	49 897	46 564	- 6,7 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	212 961	189 131	201 275	6,4 %
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	77,1	71,6	71,0	- 0,8 %

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil

Lecture : le coût de la formation s'est élevé à 71,0 M€ en 2011

4.2.4.5 - Nombre d'actions de formation continue par domaine et par catégorie

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	996	1 420	1 352	885	4 653
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 520	1 692	1 417	325	4 954
ACHATS PUBLICS	439	699	662	323	2 123
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	215	206	329	58	808
TECHNIQUES JURIDIQUES	99	108	73	11	291
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	232	695	3 599	1 178	5 704
INFORMATIQUE	572	758	400	1 575	3 305
LANGUES	295	166	148	266	875
EUROPE	30	2	0	0	32
DÉVELOPPEMENT DURABLE	38	62	17	32	149
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	2 894	4 051	3 574	5 999	16 518
SERVICES AUX USAGERS	116	181	335	135	767
TOTAL	7 446	10 040	11 906	10 787	40 179

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil

Lecture : 116 formations de "service aux usagers" ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.2.4.6 - Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et par employeur

	CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	354	734	1 042	1 321	3 451	12,1
MARINE	125	305	474	419	1 323	4,7
AIR	394	518	361	1 725	2 998	10,5
SSA	126	653	1 236	524	2 539	8,9
SEA	16	45	77	59	197	0,7
DGA	1 956	879	294	811	3 940	13,9
SGA	2 011	2 722	2 077	818	7 628	26,8
DIRISI	123	497	282	120	1 022	3,6
AUTRES*	290	1 109	2 616	1 319	5 334	18,8
TOTAL	5 395	7 462	8 459	7 116	28 432	100,0
%	19,0	26,2	29,8	25,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil

Lecture : 2 011 agents de catégorie A ou de niveau I du SGA ont suivi une formation en 2011

* Autres services interarmées.

4.3 - ACTIONS DE FORMATION AU PROFIT DU PERSONNEL HANDICAPÉ⁽⁷⁾

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	DURÉE (EN JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (EN €)
AUPRÈS DES GESTIONNAIRES DE FONCTIONNAIRES HANDICAPÉS	12	26	0	0	38	266	28 990
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ*	2	10	15	1	28	61	11 324
BÉNÉFICIAIRE DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 RECONNUS CDAPH**	2	20	58	3	83	467	97 873
TOTAL	16	56	73	4	149	794	138 187

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil handicapé

Lecture : 20 actions de formation ont été suivies par les agents de catégorie B ou de niveau II bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 reconnus "CDAPH"

* Réseau des correspondants et apprentissage du langage des signes.

** Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP).

(7) Loi N° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

4.4 - LES APPRENTIS⁽⁸⁾

En 2011, le MINDAC a recruté 104 apprentis. Au 31 décembre 2011, il comptait 199 apprentis. Le coût pédagogique s'est élevé à 431 005 €.

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SSA	SEA	DGA	AUTRES	TOTAL
ÂGE MOYEN	19,1	18,4	19,7	-	22,6	-	21,5	20,7	20,3
EFFECTIF AU 31/12/11	60	10	54	0	19	0	38	18	199
RAPPEL 2010	88	10	60	0	21	0	46	15	240
RAPPEL 2009	107	14	65	0	11	0	80	12	289

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil en apprentissage

Lecture : la DGA compte 38 apprentis au 31 décembre 2011

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

(8) Article 13 de la loi N° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.



SEA

CHAPITRE 5

LA RECONVERSION

La fonction reconversion – la répartition des départs et des ayants-droit – la reconversion du personnel militaire – la réorientation professionnelle du personnel civil – l’accompagnement des conjoints vers l’emploi

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⁽¹⁾. La reconversion, axe majeur de la politique des ressources humaines du ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC), constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires. Depuis 2009, Défense mobilité, service unique à compétence nationale rattaché au Directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), contribue à l’amélioration de la fonction. Cette structure permet de mieux répondre aux attentes des personnes concernées, en les accompagnant dans leur projet professionnel.

L’année 2011 enregistre 22 766 départs⁽²⁾, soit une baisse de 15,2 % par rapport à 2010 (26 795 départs constatés).

Le nombre de candidats inscrits auprès de Défense mobilité (17 039) a augmenté de 10,5 % par rapport à 2010.

Alors que le nombre de prestations (orientation, accompagnement direct vers l’emploi et formation professionnelle) effectivement accordées progresse de 7,9 %, les congés de reconversion acceptés en 2011 baissent dans le même temps de 10,3 % (3 603 contre 4 016 en 2010).

En 2011, 9 015 militaires ont été reclassés dans le secteur privé, soit une augmentation de 5,1 % par rapport à 2010. Parallèlement, le volume de militaires ayant

Chiffres-clés

22 766 départs de militaires⁽²⁾
17 039 nouveaux candidats inscrits à la Défense mobilité
21 646 prestations accordées dont 3 603 congés de reconversion
75 % : taux de reclassement des militaires dans le secteur privé et les fonctions publiques
2 075 accès aux fonctions publiques
9 015 reclassements dans le secteur privé

Fait marquant

Transfert progressif de l’indemnisation du chômage à Pôle emploi.

(1) Les militaires de la gendarmerie nationale continuent à bénéficier des prestations de reconversion du ministère de la défense et des anciens combattants, du fait des conventions passées avec le ministère de l’intérieur. Le présent chapitre tient compte des gendarmes qui ont fait appel à Défense mobilité et mentionne, pour mémoire, les résultats de la gendarmerie nationale.

(2) Hors gendarmerie et hors décès.

accédé à l'une des trois fonctions publiques, toutes procédures confondues, est de 2 075 (2 435 y compris gendarmerie) contre 2 007 en 2010 (soit + 3,4 %).

Dans le cadre de la prise en compte des incidences de la mobilité sur l'emploi des conjoints de personnels de la Défense et de la gendarmerie, 4 003 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par les cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) en 2011 et 1 907 ont retrouvé un emploi dans l'année.

5.1 - LA FONCTION RECONVERSION

En application du statut général des militaires, les militaires de carrière ou sous contrat peuvent bénéficier, d'une part de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer leur retour à la vie civile et, d'autre part, à condition d'avoir accompli au moins 4 ans de service, d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

Créée par l'arrêté du 10 juin 2009, l'agence de reconversion de la défense (ARD). Défense mobilité reprend les compétences des anciennes structures de reconversion de chaque armée et du SGA.

5.1.1 - Les attributions de Défense mobilité

Défense mobilité a pour mission d'accompagner dans leur démarche d'accès à l'emploi :

- le personnel militaire, y compris gendarmes en reconversion, jusqu'à trois ans après leur départ de l'institution ;
- le personnel civil de la Défense en reclassement professionnel hors des fonctions publiques ;
- les conjoints du personnel de la Défense et de la Gendarmerie nationale.

Les personnes concernées par la reconversion bénéficient d'un accompagnement individuel et personnalisé construit autour de 4 axes : information, orientation, formation et placement. L'aide est proposée en toute équité, quels que soient le statut et l'armée d'appartenance. Les armées ne sont pas informées des échanges entre Défense mobilité et les candidats.

Dans le cadre des objectifs de performance fixés par le ministre de la Défense et des anciens combattants (MINDAC), Défense mobilité s'attache en particulier à :

- généraliser l'accompagnement de proximité, gage de suivi et de réussite du projet professionnel ;
- améliorer le suivi des anciens militaires en situation de chômage après leur départ de l'institution, afin de réussir leur insertion professionnelle ;
- développer une démarche qualité et une culture de la performance avec des objectifs quantifiés et des résultats évalués.

5.1.2 - L'organisation de Défense mobilité

L'agence s'appuie sur un réseau de proximité d'antennes Défense mobilité, placées au sein de chaque base de défense. Les antennes sont pilotées par 10 pôles régionaux

(Bordeaux, Brest, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes, Toulon et Toulouse), rattachés à un échelon central parisien. Une antenne « cadre supérieur d'entreprise » localisée à Paris et le centre militaire de formation professionnel de Fontenay le Comte complètent le dispositif.

Ce réseau est composé de professionnels de la mobilité (militaires et civils) répartis sur l'ensemble du territoire et disposant d'une excellente connaissance des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Les entreprises ou les institutions souhaitant recruter peuvent ainsi avoir accès à des profils ciblés, auprès d'un seul interlocuteur par zone géographique.

5.1.3 - Les partenariats

Défense mobilité est devenue une référence parmi les acteurs de l'emploi, grâce à une politique volontariste de partenariats aux niveaux local et national.

5.1.3.1 - Le secteur privé

En 2011, Défense mobilité assure la mise en œuvre de 56 partenariats ministériels :

- 49 conventions avec des entreprises du secteur privé, dont 15 en expérimentation ;
- 7 conventions avec des branches professionnelles et associations, dont 2 en expérimentation.

Ces conventions de partenariat signées entre les grandes entreprises françaises et le MINDAC, ont pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des ressortissants et des conjoints du personnel de la Défense.

En 2011, 1 021 reclassements ont été effectués auprès de ces entreprises partenaires et 779 dans les fédérations professionnelles.

Par ailleurs, l'agence entretient des contacts privilégiés avec plus de 5 000 entreprises qui lui permettent de disposer d'offres d'emplois adaptées à tous les parcours professionnels suivis par ses candidats.

5.1.3.2 - Pôle Emploi

La convention de collaboration Défense mobilité/Pôle emploi du 14 juin 2010 a été reconduite et complétée par une convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 du 19 décembre 2011. Outre le maintien des conseillers référents Pôle emploi dans chacun des pôles régionaux, cette nouvelle convention permet la mise en œuvre de l'offre de service « coaching placement » de Défense mobilité au profit des anciens militaires, ainsi qu'un accompagnement spécifique pour les conjoints et les militaires blessés en opération.

Par ailleurs, le transfert à Pôle emploi de la gestion de l'indemnisation des demandeurs d'emploi issus du MINDAC est effectif pour les primo-bénéficiaires depuis le 1^{er} octobre 2011, en vertu d'une convention conclue entre l'État et Pôle emploi le 2 septembre 2011 et de son annexe « défense ».

Ce double partenariat avec Pôle emploi permettra, à terme, un traitement rationalisé et cohérent de l'indemnisation, de la reconversion et de l'accompagnement vers l'emploi des personnels de la Défense.

5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT PAR ARMÉE ET PAR CATÉGORIE

5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie

INDICATEUR	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
DÉPARTS DÉFENSE	1 735	7 484	13 547	22 766
DÉPARTS GENDARMERIE	467	3 228	4 938	8 633

Sources : DRHMD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire au cours de l'année 2011, hors décès

Lecture : 1 735 officiers ont quitté les armées au cours de l'année 2011

5.2.2 - Répartition des ayants-droit⁽³⁾ par catégorie et par armée, direction ou service

5.2.2.1 - Hors gendarmerie

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	735	2 737	4 713	8 185
MARINE	234	1 962	358	2 554
AIR	258	1 959	764	2 981
SSA	165	286	6	457
SEA	7	19	69	95
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS	80	29	0	109
TOTAL	1 479	6 992	5 910	14 381

Sources : DRHMD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire après 4 ans de service, hors gendarmerie et hors décès

Lecture : l'armée de terre compte 735 officiers ayants droit

5.2.2.2 - Gendarmerie

OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
170	2 069	964	3 203

Sources : DRHMD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire de la gendarmerie ayant quitté l'état militaire après 4 ans de service, hors décès

Lecture : la gendarmerie compte 170 officiers ayants droit

(3) Ensemble du personnel militaire ayant quitté les armées après 4 ans de service.

5.3 - LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE

5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire

Le début d'un parcours de reconversion est matérialisé par un entretien diagnostic. Au cours de l'année 2011, 17 039 militaires ont effectué cette démarche soit une progression de 10,5 % par rapport à 2010.

5.3.1.1 - La répartition des prestations accordées par armée et par catégorie

Les prestations se subdivisent en deux types : les prestations d'orientation et les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi.

Les prestations d'orientation

Les prestations d'orientation, individuelles ou collectives, sont accessibles à l'ensemble des militaires quelle que soit leur durée de service. Elles sont généralement effectuées de dix-huit mois à un an avant leur départ et marquent le début de la démarche active de reconversion.

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 réaliste au regard du marché de l'emploi.

Ces prestations sont réalisées :

- soit sous la forme de sessions collectives dispensées au sein des pôles régionaux de Défense mobilité ou auprès de l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO) :
 - sessions bilan orientation (SBO) ;
 - sessions d'orientation des hauts niveaux (SOHN) ;
 - séminaires bilan projet (SBP) ;
- soit sous forme d'une orientation individuelle pouvant être délivrée dans les pôles régionaux et les antennes de Défense mobilité par un conseiller en emploi spécialisé ou externalisée :
 - entretiens d'orientation ;
 - entretiens bilan orientation (EBO) ;
 - bilans individuels de compétences (BIC).

Les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi

Les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi sont accessibles aux militaires ayant effectué plus de quatre ans de services militaires effectifs.

Si le projet professionnel du militaire, validé par Défense mobilité, justifie le suivi d'une formation complémentaire, le militaire peut bénéficier d'aides dans ce domaine. Les formations peuvent être dispensées en milieu militaire comme en milieu civil, sous la forme de stages de formation ou encore de cycles d'enseignement.

Le militaire peut également bénéficier de mesures d'accompagnement vers l'entreprise sous les formes suivantes :

- sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) ;
- périodes d'adaptation en entreprise (PAE) ;
- périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE) ;
- parcours individuel du créateur d'entreprise (PIC) ;
- sessions de techniques de recherche d'emploi (STRE).

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB*	DGA	SSA	SEA	SCA	NON RÉPARTIES PAR ARMÉE**	TOTAL DÉFENSE MOBILITÉ
ORIENTATION	OFF	427	116	149	62	2	12	7	0		775
	S/OFF	1 540	811	905	216	0	34	14	0		3 520
	MdR	3 251	255	660	192	0	5	55	0		4 418
	S/TOTAL	5 218	1 182	1 714	470	2	51	76	0		8 713
ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	OFF	292	93	116	31	6	16	3	3		560
	S/OFF	1 121	683	653	32	0	25	9	0		2 523
	MdR	1 976	121	249	15	0	2	34	0		2 397
	S/TOTAL	3 389	897	1 018	78	6	43	46	3	3 699	9 179
FORMATION PROFESSIONNELLE	OFF	66	18	24	9	0	7	0	0		124
	S/OFF	609	379	277	197	0	27	2	0		1 491
	MdR	1 659	108	235	116	0	12	9	0		2 139
	S/TOTAL	2 334	505	536	322	0	46	11	0		3 754
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF	785	227	289	102	8	35	10	3		1 459
	S/OFF	3 270	1 873	1 835	445	0	86	25	0		7 534
	MdR	6 886	484	1 144	323	0	19	98	0		8 954
	TOTAL	10 941	2 584	3 268	870	8	140	133	3	3 699	21 646

Source : DRH-MD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire ayant droit ayant bénéficié de prestation en 2011

Lecture : 427 officiers de l'armée de terre ont bénéficié d'action d'orientation

* Prestations délivrées par Défense mobilité au profit de la gendarmerie.

** Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques.

5.3.1.2 - Les congés de reconversion

Afin de préparer dans les meilleures conditions leur reconversion lors de leur départ, les militaires peuvent être placés par leur armée en congé de reconversion et éventuellement en congé complémentaire de reconversion. Durant ces congés, d'une durée cumulée maximale de douze mois, les militaires se consacrent à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle. L'attribution des congés de reconversion relève de la compétence des directions des ressources humaines d'armée.

Le nombre de congés de reconversion accordés et enregistrés en 2011 est de 3 603 en diminution de 10,3 % par rapport à 2010 (à rapprocher de la baisse de 9,1 % des départs de militaires en 2011).

La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées est de 4 mois et 24 jours pour l'année 2011, soit une augmentation de 12 jours par rapport à 2010. Cette durée moyenne est homogène entre les armées.

En 2011, les gestionnaires ont agréé à plus de 98 % les propositions de congés de reconversion présentées par Défense Mobilité au profit des candidats s'inscrivant dans la réalisation d'un projet professionnel validé lors des comités d'évaluation du projet professionnel (CEP2).

5.3.1.3 - Les taux de reconversion et de reclassement

Le taux de reconversion des militaires correspond au nombre de militaires ayant retrouvé un emploi rapporté au vivier des partants de l'année inscrits dans une démarche de retour à l'emploi, qu'ils aient ou non bénéficié d'une aide. Ce taux de 85 % en 2011 est en progression de 2 points par rapport à l'année 2010.

Le taux de reclassement des militaires rapporte le nombre de militaires reclassés dans l'année (dans le secteur privé ou au sein des fonctions publiques), à l'ensemble des militaires ayant quitté le service et suivis par Défense Mobilité. Il s'établit en 2011 à 75 % en progression de 3 points par rapport à 2010.

5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique

La politique de développement de l'accès des militaires aux fonctions publiques se traduit par des actions menées tant aux niveaux central que local, au plus près des militaires et des recruteurs de la fonction publique territoriale (notamment démarchage des CIG/CDG⁽⁴⁾, information des candidats potentiels au sein des organismes militaires, développement de la formation des acteurs de terrain).

Toutes procédures confondues, 2 435 militaires (2 075 hors gendarmerie) ont été recrutés dans les trois fonctions publiques en 2011 dont 852 au titre de l'article L4139-2 (ex loi 70-2) et 679 au titre de l'article L4139-3 (« emplois réservés »).

PERSONNEL MILITAIRE RECLASSÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ARTICLE L4139-2 PAR CATÉGORIE

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS			TOTAL	
	POSTULANTS	HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. A	CAT. B		CAT. C
L4139-2	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	25	103		440	313	881
	NOMBRE DE CONDITIONNANTS	78	206		1 721	393	2 398
	NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	74	110		1 077	364	1 625
	NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	20	62		452	318	852
	<i>DONT FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE</i>						250
	<i>DONT GENDARMES</i>	0	2		60	35	97

Sources : DRH-MD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L4139-2 en 2011

Lecture : 20 officiers ont été reclassés en catégorie A au titre de l'article L4139-2

(4) Centres interdépartementaux de gestion et Centres départementaux de gestion.

En 2011, 852 militaires ont été recrutés dans les 3 fonctions publiques (fonction publique d'État [FPE], fonction publique territoriale [FPT] et fonction publique hospitalière [FPH]) au titre de la procédure L4139-2 du code de la défense.

Dans de la FPE, 602 militaires ont été reclassés : 19 en haut niveau, 48 en catégorie A, 334 en catégorie B et 201 en catégorie C. Une nette augmentation (+ 41,3 %) est observée par rapport à 2010 où 426 militaires avaient été reclassés dans la FPE. Concernant les deux autres fonctions publiques, 250 recrutements ont été recensés soit une diminution de 10,7 %.

PERSONNEL MILITAIRE RECLASSÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ARTICLE L4139-3 PAR CATÉGORIE

	OFFICIERS			SOUS-OFFICIERS			TOTAL
	POSTULANTS	HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. A	CAT. B	CAT. C	
L4139-3	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	-	-		687	557	1 244
	NOMBRE DE CONDITIONNANTS	-	-		DÉTAIL INDISPONIBLE		0
	NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	-	-		7 762		7 762
	NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	-	-		240	439	679
	<i>DONT FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE</i>						204
	DONT GENDARMES	-	-		247		247

Sources : DRH-MD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L4139-3 en 2011

Lecture : 240 sous-officiers ont été reclassés en catégorie B au titre de l'article L4139-3

En 2011, 679 militaires ont été reclassés dans le cadre de la procédure L.4139-3 du code de la défense auxquels s'ajoutent 216 bénéficiaires prioritaires.

5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé

Au total, 9 015 anciens militaires de la Défense ont été reclassés en 2011 par Défense mobilité contre 8 577 en 2010, soit une progression de 5,1 %.

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
HORS GENDARMERIE	711	3 589	4 715	9 015
GENDARMERIE	40	563	1 779	2 382
ENSEMBLE	751	4 152	6 494	11 397

Sources : DRH-MD/ARD

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans le secteur privé en 2011

Lecture : 751 officiers ont été reclassés dans le secteur privé en 2011

5.3.2 - Le chômage des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires indemnisés a été contenu en 2011. Il s'établit au 31 décembre 2011 à 9007 soit - 0,3 % sur un an.

Pour l'année 2011, le coût du chômage des anciens militaires s'élève à 103,2 M€ soit une baisse de l'ordre de 6 M€ par rapport à l'année 2010 (109,5 M€).

L'indemnité proportionnelle de reconversion pour les militaires

Dans le cadre des travaux préalables à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'objectif du MINDAC a été de préserver l'essentiel du régime de retraite des militaires tout en prenant part à l'effort national demandé par le Gouvernement.

Les principes suivants ont ainsi été préservés :

- maintien d'un droit à liquidation anticipée de la pension par dérogation au droit commun des pensions ;
- maintien des bonifications pour campagnes, service à la mer et outre-mer, services aériens et services sous-marins, qui sanctionnent les risques et sujétions du métier des armes ;
- maintien du cumul de la pension avec un revenu d'activité du secteur public pour les non officiers (objectif : maximiser les débouchés de reconversion) ;
- maintien des possibilités de reconversion des officiers sous contrat, avec une retraite à jouissance immédiate à 20 ans de service ;
- cumul possible chômage/pension jusqu'à 62 ans.

Le MINDAC a également bien identifié les difficultés introduites par la loi que soulevaient les nouvelles règles applicables aux militaires et a engagé, dès juin 2010, les démarches nécessaires pour en tempérer les effets les moins favorables, s'attachant à trouver pour chaque militaire une solution à la hauteur de son engagement et des services rendus.

Ce fut notamment le cas avec la refonte des modalités d'octroi du minimum garanti (MG). Le Gouvernement avait souhaité en effet recentrer ce dispositif sur sa vocation première d'assurance-vieillesse : assurer un plancher minimum de ressources aux bénéficiaires arrivés au terme de leur vie professionnelle en ayant cotisé pour la totalité des trimestres requis.

Ainsi, alors qu'il était ouvert aux militaires non officiers à 15 ans de service, le MG n'est désormais accordé qu'à 17,5 ans depuis le 1^{er} janvier 2011, seuil porté à 19,5 ans en 2016. Certains militaires ne peuvent donc plus obtenir une pension à ce taux.

Dans ces conditions, puisque la pension intervenait précisément dans le but de permettre à chacun d'organiser dans de bonnes conditions sa reconversion, le MINDAC a jugé nécessaire de mettre en place un outil complémentaire à la pension de nature à faciliter la reconversion et à compenser, sous forme de capital, les effets de la refonte du minimum garanti : l'indemnité proportionnelle de reconversion (IPR).

Cette indemnité est servie, à la suite de la radiation des contrôles, aux militaires non-officiers dont le contrat n'est pas renouvelé ou à l'issue d'un congé de reconversion.

Elle se compose de deux volets tenant compte des besoins de formation et des pertes de revenus subies :

- une indemnité majorée correspondant à un mois et demi de solde par année de service pour les militaires dont le droit à pension sera différé à 52 ans, d'un montant de 30 000 € à 45 000 € ;
- une indemnité différentielle variant selon la durée de services, le grade détenu pour ceux qui partiront avec une pension, d'un montant de 3 000 € à 20 000 €.

L'IPR offrira ainsi des ressources importantes au moment où le militaire s'engage dans une seconde carrière. Elle contribuera ainsi à la réussite de son projet professionnel.

5.4 - LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTIONS PUBLIQUES)

L'action de l'agence au bénéfice du personnel civil restructuré trouve sa légitimité dans la mission confiée par le DRH-MD. Elle s'inscrit exclusivement dans le cadre du plan d'aide aux restructurations (PAR).

Le personnel civil restructuré bénéficie de l'ensemble de l'offre de services de Défense mobilité. Il peut être accompagné soit en régie, par les conseillers en emploi (CE) et chargés de relations entreprises (CRE) localisés dans les pôles régionaux et antennes de Défense mobilité, soit par des cabinets retenus dans le cadre de marchés publics.

	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	OUVRIER DE L'ÉTAT	TOTAL
REÇUS EN ENTRETIEN	15	15	63	25	118
INSCRITS DANS UNE DÉMARCHE DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	2	12	34	5	53
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	1	5	12	1	19

Source : DRH-MD/ARD

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de Défense mobilité dans le cadre du PAR en 2011

Lecture : 15 agents de catégorie A ont été reçus en entretien en 2011

En 2011, les conseillers en emploi ont reçu 118 personnels civils en entretien dont 53 ont demandé à bénéficier d'un accompagnement réalisé par un cabinet prestataire. Pour 48 d'entre eux, cet accompagnement a pris la forme d'une prestation d'aide au reclassement de type bilan individuel de compétences et pour les 5 autres d'une formation professionnelle. Parmi eux, 19 candidats sont définitivement reclassés, les autres poursuivant leur accompagnement qui peut s'étendre sur une durée de 12 mois après la signature de la charte d'engagement.

5.5 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI

En 2011, les cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC)⁽⁵⁾ ont accompagné 4 003 conjoints et en ont placé 1 907. Le placement des conjoints a gagné en pérennité avec l'augmentation de la part des CDI par rapport à celle des CDD et de l'intérim.

(5) 34 cellules (26 actives au 1^{er} janvier 2011 et 8 cellules ouvertes à l'été dernier : Angers, Carcassonne, Colmar, Creil, Monthéry, Nîmes, Nancy, Vannes).



SIRPA Air

CHAPITRE 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La prévention des risques professionnels – les acteurs de la prévention des risques professionnels - les accidents du travail du personnel civil – les accidents de service du personnel militaire – le travail à temps partiel du personnel civil

Le nombre d'accidents du travail du personnel civil poursuit en 2010⁽¹⁾ sa tendance à la baisse (- 2,2 % par rapport à 2009 et - 9,6 % s'agissant des accidents avec arrêt de travail). En particulier, le nombre d'accidents de trajet diminue de 9,2 %.

En revanche, les maladies professionnelles reconnues pour le personnel civil connaissent une augmentation de 8,6 % (189 en 2010 contre 174 en 2009).

Le total de journées perdues pour accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles s'élève à 48701 en 2010, contre 49372 en 2009: en baisse pour les accidents du travail (- 6,3 %) et les accidents de trajet (- 1,1 %), il est en hausse pour les maladies professionnelles (+ 9,9 %).

S'agissant du personnel militaire⁽²⁾, le nombre d'accidents de service et de trajet est en légère diminution (-0,7 % par rapport à 2010) mais les maladies professionnelles connaissent une augmentation (+ 11,0 % par rapport à 2010).

Enfin, en 2011, 6123 personnels civils travaillent à temps partiel, dont 71,1 % d'agents à 80 %. La tendance à la baisse du travail à temps partiel se confirme depuis les cinq dernières années. Cependant, une hausse du nombre d'agents à temps partiel de 12,4 % est constatée chez les hommes par rapport à 2010.

Chiffres-clés

- 2,2 % accidents du travail du personnel civil en 2010 par rapport à 2009
- 9,2 % accidents de trajet du personnel civil en 2010 par rapport à 2009
- + 8,6 % maladies professionnelles reconnues du personnel civil en 2010 par rapport à 2009
- 0,7 % accidents de service et de trajet du personnel militaire en 2011 par rapport à 2010
- + 11,0 % maladies professionnelles du personnel militaire en 2011 par rapport à 2010
- + 8,9 % civils travaillant à temps partiel en 2011

(1) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponible qu'avec un an de retard, les données de la présente édition ne concernent que l'année 2010.

(2) Mesures fondées sur le nombre de pensions pour infirmités concédées en 2011.

6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

Pour tenir compte des contraintes particulières propres au ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC), en raison de la nature des activités et des populations concernées, le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention relève d'une réglementation spécifique. Ce cadre réglementaire est régi par le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 modifié par le décret n° 97-239 du 12 mars 1997⁽³⁾. 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 en cours de refonte afin de prendre en compte les nouvelles modalités de mise en place des CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et la création des bases de défense⁽⁴⁾.

Conformément aux dispositions prévues par le décret précité, les règles techniques fixées par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail sont applicables au personnel civil du MINDAC et au personnel militaire exerçant, dans des conditions identiques, des activités de même nature que celles confiées au personnel civil.

Par ailleurs, des instructions particulières préparées par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) déterminent les dispositions particulières à appliquer lorsque les conditions spécifiques de fonctionnement du MINDAC ou la mise en œuvre des techniques qui lui sont propres les rendent nécessaires.

6.1.2 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention au ministère de la défense et des anciens combattants

Chaque année, la DRH-MD dresse au titre de l'année N-1 le bilan de l'application du dispositif réglementaire relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention au MINDAC. Ce bilan, transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), est présenté 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 2011, au titre de l'année 2010, présente les principales caractéristiques de l'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense et des anciens combattants avec des données chiffrées.

6.1.3 - Le bilan de réalisation du document d'analyse des risques

Au sein du MINDAC et des anciens combattants, le document de prévention au niveau local, dénommé document d'analyse des risques (DAR), est l'équivalent du document unique de prévention (DU) dans les autres ministères.

Conformément aux dispositions réglementaires, l'obligation d'évaluer les risques professionnels et celle d'en transcrire les résultats dans le DAR relèvent des attributions du chef d'organisme. Il appartient à celui-ci de mettre en place le plan d'action associé.

(3) Texte pris en application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 à la suite des « accords de Bercy » du 2 juin 2008 et de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ainsi que de l'accord « Santé et sécurité au travail » dans la fonction publique du 20 novembre 2009.

(4) Le décret destiné à remplacer celui du 19 juillet 1985 est en cours d'examen par le secrétariat général du Gouvernement.

Fin 2010, 88 % des organismes avaient établi leur DAR. Le taux de mise en œuvre de ce document, après validation des instances de concertation dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail et des coordonnateurs centraux à la prévention, s'élevait à 86 %.

6.1.4 - Les projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail

6.1.4.1 - Les récompenses

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

La commission d'attribution des récompenses en matière de prévention s'est réunie le 10 juin 2011 pour récompenser 22 projets relatifs à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail élaborés par un ou plusieurs agents civils et militaires du ministère. Chacun des 33 lauréats a reçu une récompense en espèces allant de 200 € à 600 €.

6.1.4.2 - La campagne ministérielle de prévention relative aux troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent la première cause de maladie professionnelle au sein du MINDAC. La DRH-MD a choisi d'en faire le thème de la campagne ministérielle de prévention pour la période 2008/2011. À la suite du recueil des informations liées à la mise en œuvre de cette campagne conduite auprès de chaque état-major, direction et service, un bilan intermédiaire a été réalisé concernant l'évaluation des risques relatifs à une exposition avérée aux TMS ainsi qu'aux actions engagées.

Les 42 815 postes de travail à risque de TMS sont répartis en quatre catégories : les postes informatisés (26 372 postes), ceux nécessitant la manipulation de charges lourdes (6 955 postes), ceux donnant lieu à des travaux répétitifs (5 437 postes) et ceux exposant à des vibrations (4 051 postes). Avec un taux de 62 %, le travail informatisé reste la principale catégorie de poste exposant les agents aux TMS.

Les actions engagées par les états-majors, directions et services portent sur trois axes distincts, relatifs :

- au pilotage de la politique de prévention au sein des organismes ;
- à la communication auprès des agents ;
- à la modification des postes de travail (40 % ayant été traités entre 2008 et 2011).

6.1.4.3 - Les actions marquantes effectuées dans le cadre de la prévention par la médecine de prévention

La nouvelle organisation fonctionnelle du service de médecine de prévention du ministère de la défense a été entérinée par une instruction début 2011. Elle s'appuie sur les orientations contenues dans l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État du 20 novembre 2009. La promotion des actions concertées s'est concrétisée par :

- la mise en place d'une commission médico-technique auprès de la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) ;
- la poursuite des actions au titre des risques psychosociaux ;
- un engagement auprès des employeurs, dans la prévention et l'identification des risques liés aux produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;
- la création du site d'information et d'échanges INTRASA, destiné aux médecins de prévention civils et militaires exerçant dans les forces armées.

6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.2.1 - Le Centre de formation de la défense

Rattaché à la DRH-MD, le centre de formation de la défense (CFD) a repris toutes les activités du centre de documentation et de formation à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail (CDFHSCT) conformément à l'arrêté du 8 février 2011 relatif aux attributions et au fonctionnement du CFD. À ce titre, il assure des actions de formation au profit de l'ensemble des agents qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au MINDAC.

Il organise au bénéfice notamment des chargés de prévention des risques professionnels, des coordonnateurs centraux à la prévention et des commandants en second et directeurs d'organismes du MINDAC :

- des stages généralistes d'une durée de une à quatre semaines selon la population concernée ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, l'évaluation des risques, les risques électromagnétiques ou les risques psychosociaux.

Par ailleurs, le CFD diffuse gratuitement des brochures et des affiches et assure le prêt de supports vidéo dans le domaine de la santé, sécurité au travail.

En 2011, sur 1 287 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 965 agents ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.2.1.1 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par armée et par catégorie

	MILITAIRES		CIVILS				TOTAL	
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	NOMBRE	%
TERRE	56	75	15	77	23	39	285	29,5
MARINE	30	121	4	16	6	4	181	18,8
AIR	19	106	7	30	6	18	186	19,3
EMA	23	19	10	20	9	17	98	10,1
SSA	10	1	3	3	2	3	22	2,3
SEA	8	5	0	4	3	14	34	3,5
DGA	6	2	14	12	2	13	49	5,1
SGA	1	7	9	10	4	2	33	3,4
DIRISI	22	13	10	24	3	4	76	7,9
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	1	0	0	0	0	0	1	0,1
TOTAL	176	349	72	196	58	114	965	100,0
	525		440					
RAPPEL 2010 (STAGIAIRES FORMÉS PAR LE CDFHSCT)	559		438				997	

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF

Champ : personnel militaire et civil formé par le CFD

Lecture : 56 officiers de l'armée de terre ont été formés par le CFD en 2011

* DICOd, DGSE, CGA, DPSD et Gendarmerie.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

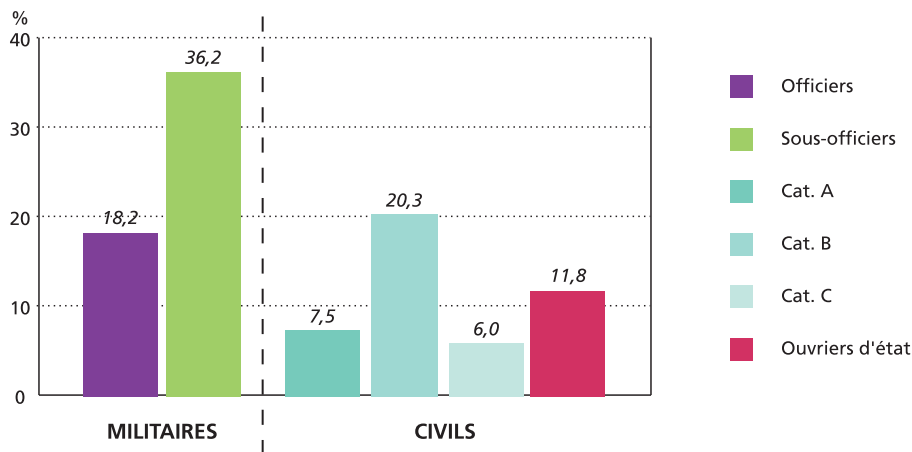
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.2.1.2 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut et par catégorie



6.2.2 - La commission centrale de prévention (arrêté du 30 octobre 1997 modifié par l'arrêté du 5 août 2008)

La commission centrale de prévention (CCP) se réunit tous les ans sous la présidence du DRH-MD. Instance consultative paritaire, elle est composée de 14 membres de l'administration et de 14 représentants du personnel civil.

L'arrêté du 30 octobre 1997 modifié relatif à la commission centrale de prévention du MINDAC définit la répartition des sièges des représentants de l'administration.

Ainsi la CCP se compose des personnalités suivantes :

- le secrétaire général pour l'administration ou son représentant ;
- le directeur des ressources humaines du ministère de la défense ou son représentant ;
- deux représentants de la DGA ;
- un représentant de l'état-major des armées ;
- deux représentants de l'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ;
- un représentant de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense, de la direction centrale du service de santé des armées et de la direction centrale du service des essences des armées ;
- quatorze représentants du personnel civil (représentativité des organisations syndicales mesurée suite aux élections CHSCT de 2006) et quatorze suppléants.

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

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

Au titre de l'année 2011, la commission centrale de prévention s'est réunie le 8 septembre 2011, sous la présidence du DRH-MD.

- **Projet de décret relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense**
Ce projet de décret relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère a pour objet d'une part d'introduire dans le dispositif réglementaire propre au MINDAC les nouvelles règles relatives à la mise en place des CHSCT et, d'autre part, de tenir compte de la création des bases de défense. Ce texte a reçu l'avis favorable de la commission.
- **Communication relative à la mise en œuvre de la prévention au sein des bases de défense**
L'état-major des armées (EMA) a présenté le bilan d'un système en construction, tout en soulignant que la responsabilité du chef d'organisme reste inchangée, celui-ci disposant de l'autorité pour retirer le personnel de son poste de travail en cas de danger grave et imminent. Sur les 55 groupements de soutien de base de défense en métropole, 52 chargés de prévention des risques professionnels étaient en poste début septembre 2011 (taux de réalisation de 94,5 %). Par ailleurs, 12 conseillers à la prévention ont été mis en place auprès des commandants des bases de défense les plus exposées (taux de réalisation de 50,0 %).

6.2.3 - La commission interarmées de prévention (arrêté du 3 janvier 1986 modifié par l'arrêté du 27 juillet 2010)

La commission interarmées de prévention (CIP) se réunit tous les ans sous la présidence de l'EMA. Elle se compose de :

- un représentant du chef d'état-major des armées ;
- un représentant des chefs d'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ;
- un représentant du DGA ;
- un représentant du SGA ;
- un représentant des directeurs centraux du service des essences des armées, du service de santé des armées et du directeur interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense ;
- neuf membres titulaires représentant le personnel militaire et neuf membres suppléants.

Elle examine toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail du personnel militaire de la Défense à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat. À ce titre, elle est consultée par le ministre sur la politique à mettre en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité du travail, elle effectue des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

Au titre de l'année 2011, la CIP s'est réunie le 12 septembre 2011 et a examiné les sujets suivants :

- statistiques des accidents du travail pour l'année 2010 : part prépondérante des accidents de sport et des accidents de trajet ;
- synthèse des bilans annuels 2010 des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) ;
- le projet de décret relatif à la santé et à la sécurité au travail au MINDAC et des anciens combattants ;
- la communication relative à la mise en œuvre au MINDAC des directives et instructions du Premier ministre en matière de prévention routière ;
- la communication relative à la mise en place des bases de défense : une cartographie des emprises du MINDAC a été lancée. Les emprises multi-organismes constituent désormais la norme.

6.2.4 - 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. Celui-ci se réunit une fois par trimestre à l'initiative de son président 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 mise en œuvre par les chefs d'organisme, 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 déclarée ou 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 les mesures qui permettraient de remédier à la situation constatée. À l'issue de l'enquête, le comité se prononce sur les conclusions et les suites à donner.

6.2.5 - Le renouvellement des CHSCT à la suite des élections professionnelles de 2011

Les CHSCT deviennent des instances spécialisées placées auprès des comités techniques. Au niveau local, l'organisation territoriale du MINDAC a conduit à positionner les comités techniques de proximité au niveau des bases de défense. Aussi, chaque comité technique de base de défense bénéficiera du concours de plusieurs instances spécialisées : un CHSCT de base de défense destiné à examiner les questions communes à l'ensemble du personnel et des CHSCT locaux destinés à prendre en compte les problématiques de risques.

Par ailleurs, les représentants du personnel au sein d'un CHSCT seront désignés librement par les organisations syndicales. Pour chaque CHSCT, la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit sera arrêtée proportionnellement au nombre de voix obtenues lors des élections professionnelles de 2011.

Les CHSCT issus des élections de 2011 feront l'objet d'une création par voie d'arrêté dès la publication du nouveau décret relatif à la santé et à la sécurité au travail au MINDAC.

6.2.6 - 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 organisme militaire assimilé, comptant plus de 50 militaires. À ce jour, 539 CCHPA sont constituées (hors gendarmerie).

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 (le président), le chargé de prévention des risques professionnels, 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, effectuer des visites sur place, émettre des avis et formuler des recommandations pour prévenir les risques professionnels, en particulier par l'instruction et le perfectionnement du personnel.

6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

En 2010⁽⁵⁾, une baisse de 9,6 % du nombre d'accidents du travail du personnel civil avec arrêt est observée : 1 132 accidents ont été enregistrés contre 1 252 en 2009. De même, la diminution du nombre d'accidents de trajet avec arrêt constatée depuis 2005 se poursuit en 2010 avec 240 accidents relevés, soit - 6,2 % par rapport à 2009. A contrario, le nombre de maladies professionnelles reconnues (hors DCN) augmente de 8,6 % en 2010 (189) par rapport à 2009 (174).

Par ailleurs, le nombre de journées perdues par incapacité temporaire a diminué pour les accidents du travail (26 580 en 2010 contre 28 372 en 2009) et pour les accidents de trajet (8 560 en 2010 contre 8 656 en 2009). En revanche, il a augmenté pour les maladies professionnelles (13 561 en 2010 contre 12 344 en 2009).

Enfin, 31 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente pour les fonctionnaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité. En outre, 251 rentes ont été payées aux personnels ouvrier de l'État ou non titulaire dans le cadre d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

(5) 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 2010.

6.3.1 - Nombre et nature des accidents du travail en 2010

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2009
ACCIDENTS	544	187	252	66	211	523	152	1 935	1 978
<i>DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*</i>	343	113	146	40	120	293	77	1 132	1 252
<i>DONT DÉCÈS</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	1
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	7 698	2 525	3 077	886	3 354	7 226	1 814	26 580	28 372

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu un accident du travail déclaré en 2010

Lecture : 544 civils de l'armée de terre ont eu un accident du travail déclaré en 2010

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

6.3.2 - Nombre et nature des accidents de trajet en 2010

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2009
ACCIDENTS	74	31	38	10	69	80	43	345	380
<i>DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*</i>	59	20	22	9	46	55	29	240	256
<i>DONT DÉCÈS</i>	2	0	0	0	0	0	0	2	1
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	1 786	725	775	325	1 410	2 270	1 269	8 560	8 656

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu un accident de trajet déclaré en 2010

Lecture : 74 civils de l'armée de terre ont eu un accident de trajet en 2010

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

6.3.3 - Nombre et nature des maladies professionnelles en 2010

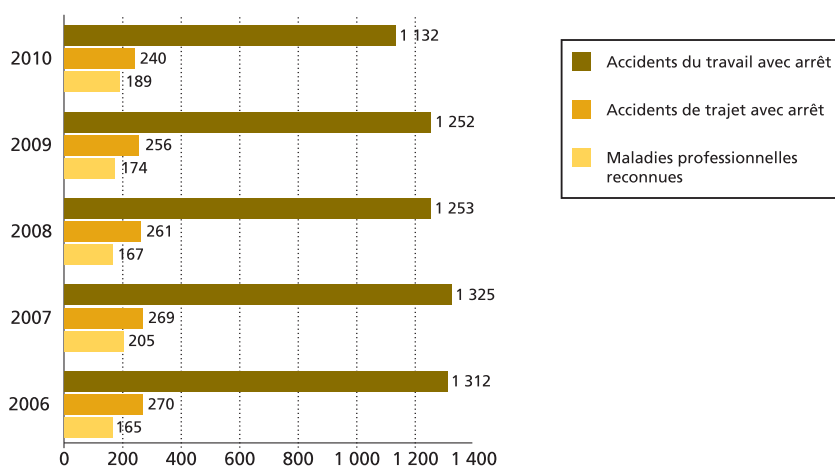
	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2009
MALADIES DÉCLARÉES	81	60	57	8	44	78	26	354	304
MALADIES RECONNUES	50	40	23	5	20	44	7	189	174
DÉCÈS EN ACTIVITÉ	2	0	0	0	0	0	1	3	1
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	5 372	1 267	1 708	1 600	724	2 440	450	13 561	12 344

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu une maladie professionnelle en 2010

Lecture : 81 civils de l'armée de terre ont déclaré une maladie professionnelle en 2010

6.3.4 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles reconnues depuis 5 ans



Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue en 2010

Lecture : le nombre d'accidents de trajet avec arrêt est en constante diminution depuis 2006

6.3.5 - 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	0		0		2	8,0 %	2	8,0 %
	B	0		1	25,0 %	0		1	25,0 %
	C	8	12,5 %	1	61,0 %	3	7,7 %	12	15,3 %
FEMMES	A	0		0		0		0	
	B	0		0		1	1,0 %	1	1,0 %
	C	2	18,5 %	3	17,0 %	10	5,9 %	15	9,8 %
TOTAL		10	13,7 %	5	27,4 %	16	6,2 %	31	12,0 %

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2010 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité

Lecture : 8 accidents du travail de personnel masculin de catégorie C ont donné lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité

* Invalidité permanente partielle.

6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire (nombre de notifications et nombre de rentes payées)

NATURE	NOTIFICATIONS IPP* = 0 %	RENTES PAYÉES			TOTAL DES RENTES PAYÉES
		IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* > 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	729	94	39	0	133
ACCIDENTS DE TRAJET	104	32	9	1	42
MALADIES PROFESSIONNELLES	36	40	35	1	76
TOTAL	869	166	83	2	251
RAPPEL 2010	966	150	63	3	216

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2010 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité
Lecture : 729 accidents du travail ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle de 0 % pour le personnel non titulaire et ouvrier de l'État

* Invalidité permanente partielle.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2011, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2011

ARMÉE	NOMBRE D'INFIRMITÉS POUR LESQUELLES UNE PENSION A ÉTÉ ATTRIBUÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2011			NOMBRE DE PENSIONS CONCÉDÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À INFIRMITÉS NOUVELLES EN 2011
	ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	TOTAL
TERRE	583	55	638	627
MARINE	63	57	120	127
AIR	71	5	76	79
GENDARMERIE	113	2	115	117
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	11	2	13	15
TOTAL	841	121	962	965
RAPPEL 2010	847	109	956	1 161

Source : DRH-MD/SA2P/P

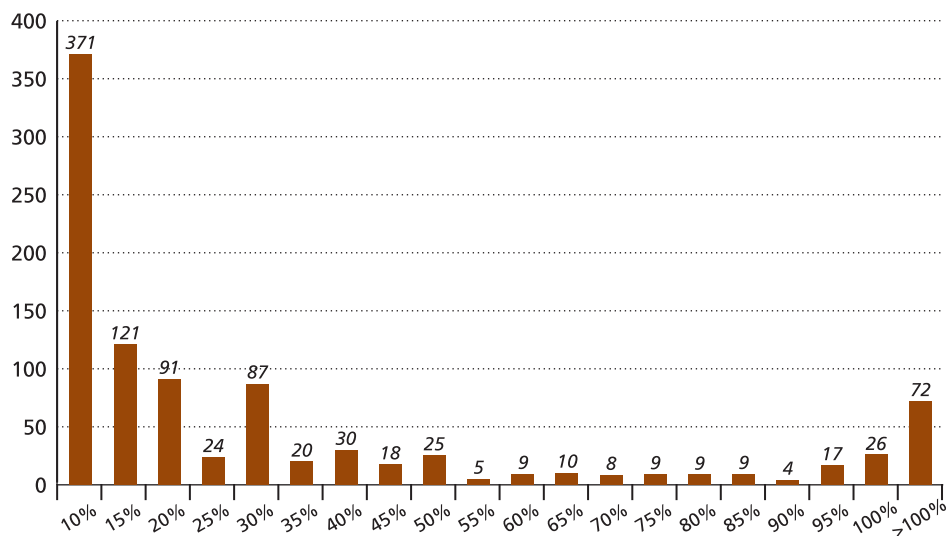
Champ : personnel militaire ayant perçu une pension d'invalidité pour la première fois en 2011

Lecture : 583 infirmités suite à des maladies professionnelles pour les militaires de l'armée de terre ont donné lieu à l'attribution d'une pension

* Depuis 2010, la sous-direction des pensions comptabilise conjointement les accidents de service et de trajet.

** SEA, SSA, DGA, SCA.

6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2011



Source : DRH+MD/SA2P/P



SIRPA Marine

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL

6.5.1 - 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	50	14	10	331	94	499
	FEMMES	185	84	89	2 976	598	3 932
NON TITULAIRES	HOMMES	95	3	6	58	17	179
	FEMMES	123	12	14	206	39	394
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	66	17	10	305	88	486
	FEMMES	21	17	16	476	103	633
TOTAL	HOMMES	211	34	26	694	199	1 164
	FEMMES	329	113	119	3 658	740	4 959

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

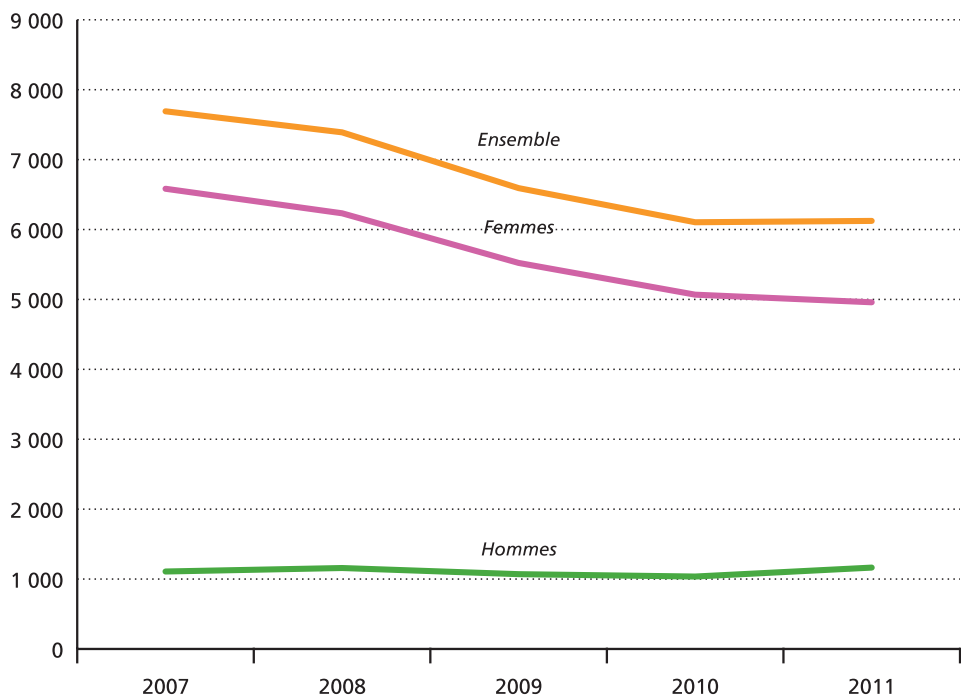
Champ : personnel civil travaillant à temps partiel

Lecture : 50 agents titulaires masculins travaillent à 50 %

En 2011, pour l'ensemble du personnel civil du ministère, 6 123 personnes ont été employées à temps partiel contre 6 104 en 2010. La part des personnes travaillant à 80 % reste prépondérante. Elle représente 71,1 % de l'effectif global des agents à temps partiel.

En 2011, 2 397 agents dont 1 913 femmes ont accédé au régime de temps partiel (contre 2 274 personnes dont 1 844 femmes en 2010).

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



Source : DRH+MD/SRHC/GPC

En 2011, le volume d'hommes à temps partiel a augmenté par rapport à 2010 (1 164 contre 1 036), alors que celui des femmes continue de diminuer légèrement.

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



SIRPA Terre

CHAPITRE 7

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

La représentation du personnel militaire – la représentation du personnel civil – les mouvements de grève

L'année 2011 a été marquée par les premières élections professionnelles du personnel civil à la suite de la mise en œuvre de loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Ces élections se sont déroulées les 20 octobre et 13 décembre 2011. Les représentants des nouvelles instances de concertation mises en place - Comité technique ministériel, Comités techniques de réseau, et Comités techniques locaux (de bases de défense, de centres ministériels de gestion et d'administration centrale) - ont été élus. Dans le même temps, les instances compétentes en matière de gestion individuelle (telles que les commissions administratives paritaires et les commissions d'avancement des ouvriers) ont été renouvelées.

Au cours de l'année 2011, plusieurs points ont été examinés par le comité technique paritaire ministériel (CTPM), tels que le plan de requalification de la filière administrative. Ce plan vise à développer l'accès des fonctionnaires de catégorie B au corps de catégorie A. Il se traduira par des promotions au choix supplémentaires.

S'agissant des militaires, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) a notamment étudié le projet de décret d'application de la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires. Cette loi modifie et adapte certains outils d'accompagnement des militaires lors de leur retour à la vie civile en favorisant une seconde carrière. Il s'agit en particulier d'assouplir les modalités du congé de reconversion pour l'adapter à la diversité des dispositifs de formation du secteur civil, de créer un congé pour création ou reprise d'entreprise et d'introduire des dérogations à l'interdiction de cumul d'activité pour les militaires créant une entreprise en fin de carrière.

Le CSFM s'est également prononcé sur la création d'une indemnité proportionnelle de reconversion (IPR) qui vise à compenser, sous forme de capital, les pertes financières résultant de l'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, subies par les personnels non-officiers partant à la retraite à

Faits marquants

Application de la loi portant réforme des retraites

Troisième annuité de la revalorisation des grilles indiciaires des militaires

Premières élections du comité technique ministériel, des comités techniques de réseau et des comités techniques locaux, de bases de défense et d'administration centrale

partir de 15 ans de service. L'intervention du CSFM a contribué à doter cette indemnité d'un montant significatif.

En outre, le CSFM a obtenu la création d'un numéro vert pour le soutien psychologique des familles des militaires projetés en Afghanistan.

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 - L'organisation et la composition

Le CSFM et les sept conseils de la fonction militaire (CFM) d'armées ou de formations rattachées sont présidés par le ministre de la défense. Ces instances sont animées par un secrétaire général, contrôleur général des armées pour le CSFM et officier supérieur pour chacun des CFM.

Représentant les militaires des armées ou formations rattachées, les 79 militaires en activité du CSFM sont élus par et parmi les membres des sept CFM. Les 6 militaires retraités sont désignés par le ministre parmi les organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives⁽¹⁾.

Par ailleurs, des représentants du CSFM sont membres des conseils d'administration des organismes suivants :

- caisse nationale militaire de sécurité sociale ;
- établissement public des fonds de prévoyance ;
- conseil central de l'action sociale des armées.

Des membres siègent également dans la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance et dans les commissions chargées des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge au sein des hôpitaux des armées.

7.1.1.2 - La composition du CSFM

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
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
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6
TOTAL	27	12	14	19	2	3	2	85

Source : CSFM

Champ : personnel militaire siégeant au CSFM

Lecture : 5 officiers du CFM de l'armée de terre sont élus au CSFM

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

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

Champ : personnel militaire siégeant dans les CFM d'armée

Lecture : 22 officiers siègent au sein du CFM de l'armée de terre

7.1.1.4 - Les attributions

Les CFM étudient toute question relative à leur armée, direction ou service concernant les conditions de vie, l'exercice du métier militaire ou l'organisation du travail. Ils procèdent également à une première étude des sujets inscrits à l'ordre du jour du CSFM qui leur permet d'exprimer des observations et des propositions.

Les avis du CSFM et des CFM portent sur les projets de textes statutaires ou sur les questions de condition militaire qu'il a choisi de traiter et, le cas échéant, sur un thème d'étude inscrit à l'ordre du jour de leurs sessions. Le CSFM est, par ailleurs, informé des suites réservées par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions.

7.1.1.5 - Les activités de l'année 2011

En 2011, le CSFM a tenu deux sessions ordinaires et une session supplémentaire consacrée aux textes d'application de la loi portant réforme des retraites.

Au cours de la session ordinaire (85^e), dite « de printemps », le Conseil a été consulté sur 14 projets de textes de portée statutaire ou relatifs à la condition militaire. Il s'agissait en particulier du projet de décret pris pour l'application de la loi relative à la reconversion des militaires et des projets de décrets relatifs à la transposition aux sous-officiers de gendarmerie et aux sous-officiers des armées de la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B de la fonction publique.

La 86^e session, qui s'est tenue en décembre 2011, a pour l'essentiel été consacrée aux évolutions en cours en matière de santé et de sécurité au travail, à l'utilisation des fonds de prévoyance, aux modifications des modalités d'attribution du pécule d'incitation à une seconde carrière, au projet de statut particulier du nouveau corps des commissaires des armées et à celui des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale. Le Conseil a par ailleurs formulé de nombreuses propositions pour améliorer la condition militaire en opérations, thème d'étude dont l'examen, engagé lors de cette session, sera prolongé lors des deux suivantes.

Au cours de ces sessions, les membres du Conseil ont en outre bénéficié de séances d'informations très diverses sur, par exemple, l'agence de reconversion de la défense (ARD), l'Association de Réflexion, d'Information et d'Accueil des familles de militaires en activité (ARIA), l'Association Nationale des Femmes et Épouses de Militaires (ANFEM), la mutuelle des militaires UNEO, la réforme des corps d'officiers d'administration, l'avenir des cercles et foyers, l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA), le 5^e rapport du Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), les frais de déplacements.

Deux groupes d'étude, réunis en dehors des sessions, ont été l'occasion pour la quinzaine de membres du CSFM les composant de faire des propositions sur la réforme des corps d'officiers d'administration et sur la future convention générale « Défense/SNCF ».

Principales évolutions de l'année 2011 en matière de condition militaire

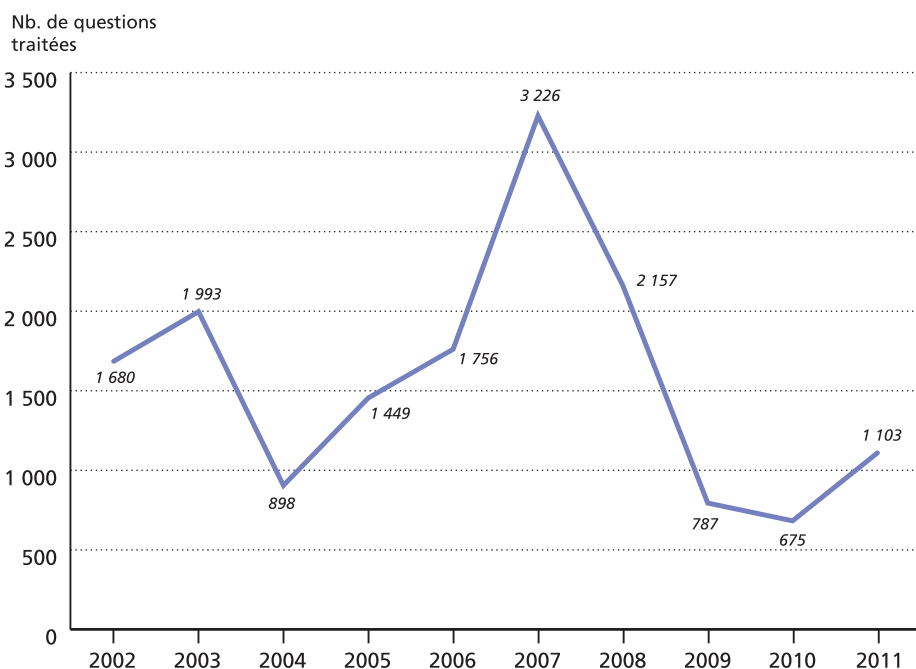
Tous les sujets de condition militaire qui ont connu une évolution au cours de l'année 2011 ont été étudiés par le CSFM et, pour la majeure partie d'entre eux, ont fait l'objet d'améliorations proposées par lui :

- extension du bénéfice des primes et indemnités aux militaires ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- extension du bénéfice de l'indemnisation du chômage aux militaires de carrière involontairement privés d'emploi ;
- mise en œuvre de la dernière annuité de la nouvelle grille indiciaire liée à la rénovation des statuts particuliers de 2008 ;
- transposition de la grille indiciaire de la catégorie B de la fonction publique (Nouvel Espace Statutaire - NES) aux sous-officiers des armées et de la gendarmerie nationale ;
- possibilité pour les militaires mutés à moins de trois ans de leur limite d'âge de bénéficier de la prise en compte de leur déménagement sur leur lieu de repli ;
- versement d'une aide pour la reconnaissance de garnison au conjoint du militaire absent pour raison opérationnelle ;
- séjour gratuit dans les établissements de l'IGeSA (hors dépenses personnelles et frais de transport) pour le blessé et sa famille ou pour le blessé accompagné de la personne de son choix (pour les célibataires) ;
- lancement du projet de réalisation d'un monument pour le souvenir des militaires tués en opérations ;
- hommage particulier rendu aux combattants engagés en opérations extérieures en 2011 à l'occasion des cérémonies de commémoration du 11 novembre.

Par ailleurs, le secrétaire général du CSFM a organisé de nombreuses séances d'information relatives à la concertation dans les armées auprès des futurs hauts responsables de la Défense : stagiaires du centre des hautes études militaires (CHEM), du centre de formation au management de la défense (CFMD) et de l'école de Guerre, sensibilisant ainsi ces personnels à la question de la concertation au sein de la communauté militaire.

7.1.1.6 - Le nombre de questions reçues

Les questions adressées par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées par les membres de ces instances au cours des sessions, témoignent de leurs principales préoccupations et des évolutions actuelles ou envisagées à court et moyen terme. Elles concernent notamment la rémunération (grille indiciaire, indemnités, rémunération à l'étranger, etc.), les sujétions et contreparties liées à l'état militaire (logement, habillement, avenir des cercles et mess, carte SNCF, etc.), la reconversion (accès aux fonctions publiques, dispositifs d'aide au départ, etc.), la réforme des retraites, la reconnaissance de la nation ou encore la mise en place des bases de défense. Au total, 1 103 questions ont ainsi été traitées au cours de l'année 2011, à l'occasion des sessions des conseils ou en dehors de celles-ci. Cette forte augmentation du volume par rapport à 2010 (675) est notamment liée aux nombreuses interrogations suscitées par la réforme des retraites, par l'évolution des grilles indiciaires des sous-officiers et par la réforme du ministère.



Source : CSFM

7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires

Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM), créé en 1983, est chargé :

- d'émettre un avis sur les projets de textes présentés devant le CSFM ;
- de formuler dans le cadre de groupes de travail thématiques des propositions susceptibles d'améliorer la condition des militaires retraités et de leur famille dans les domaines suivants :
 - le droit à réparation,
 - le droit des militaires à la reconversion,
 - les retraites militaires et leur évolution,
 - les retraités et réservistes militaires : acteurs de la communauté de défense ;
- d'examiner toute autre question relative à l'actualité du monde militaire.

Le conseil comprend :

- des membres titulaires et des membres suppléants issus d'associations de retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives ;
- des personnalités nommées en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ;
- des représentants de l'administration.

Le CPRM s'est réuni trois fois en 2011 : tout d'abord lors d'une réunion extraordinaire consacrée aux conditions d'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, puis lors de deux sessions ordinaires. À chacune des sessions ordinaires, un exposé thématique a été inscrit à l'ordre du jour. Pour la première session ordinaire, le thème portait sur « la réforme du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre » et pour la seconde sur « le soutien des blessés en OPEX ».

L'année 2011 a essentiellement été consacrée à l'examen des textes pris en application de la loi précitée portant réforme des retraites. Ainsi, outre un décret portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires et des militaires, un décret relatif à la création de l'indemnité proportionnelle de reconversion destinée à favoriser la reconversion des militaires, a été soumis au CPRM.

Durant les deux sessions ordinaires, au-delà de l'examen des textes présentés au CSFM, les associations ont pu faire part de leurs préoccupations portant notamment sur la prise en compte des maladies professionnelles et l'harmonisation des pensions militaires d'invalidité des non-officiers. Par ailleurs, d'autres points ont été abordés comme les difficultés liées à l'indemnisation du chômage, la représentation dans les comités sociaux, l'accès aux cercles et mess, la protection sociale complémentaire des militaires et le logement des militaires.

7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

Les nouvelles instances de dialogue social

Le ministère de la défense et des anciens combattants s'inscrit aujourd'hui dans le cadre de la réforme du dialogue social résultant des accords de Bercy du 2 juin 2008, lesquels sont à l'origine de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et de son décret d'application n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. Cette réglementation est notamment complétée par les arrêtés d'application des 9 et 22 septembre 2011.

Les élections de l'ensemble des comités techniques et des instances de concertation compétentes en matière de gestion individuelle ont été organisées le 20 octobre et le 13 décembre 2011. Lors de ces élections, tous les personnels civils du ministère, quel que soit leur statut, ont été appelés à élire leurs représentants. L'une des principales conséquences attendues de ces scrutins, d'une ampleur inédite pour le ministère, était de conforter la représentativité des partenaires sociaux et de leur donner un rôle accru dans le fonctionnement d'un dialogue social consolidé aux différents niveaux de l'administration du ministère.

1 - La nouvelle organisation du dialogue social comprend :

- un comité technique ministériel (CTM) ;
- un comité technique d'administration centrale (CTAC) ;
- 10 comités techniques de réseau :
 - armée de terre,
 - armée de l'air,
 - marine,
 - direction générale de l'armement,
 - centre de pilotage et de conduite du soutien (CPCS),
 - service du commissariat des armées (SCA),
 - direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRISI),
 - service de santé des armées (SSA),
 - service des essences des armées/service interarmées des munitions (SEA-SIMu),
 - secrétariat général pour l'administration (SGA) ;
- 56 comités techniques de bases de défense (BdD) ;
- 6 comités techniques de centres ministériels de gestion (CMG).

La création des comités techniques a permis de simplifier l'architecture du dialogue social, dans la mesure où de nombreuses instances ont été supprimées : conseil supérieur des personnels civils (CSPC), groupe central de coordination de la formation (GCC), commission paritaire ouvrière (CPO), commission consultative paritaire de la nomenclature ouvrière (CCPNO), commissions d'information et de concertation du personnel civil (CICPC), commissions d'information économique et sociale (CIES) et groupes ou commissions paritaires de formation (GPF/CPF).

2 - Les nouveaux comités techniques ont des attributions étendues à l'ensemble des aspects de la communauté de travail, à l'exclusion des sujets portant sur l'organisation du service et sur l'action sociale.

Ils sont consultés sur :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les règles statutaires et les règles relatives à l'échelonnement indiciaire (seul le comité technique ministériel est consulté sur ces questions) ;
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition afférents (seul le comité technique ministériel est consulté sur ces questions) ;
- les évolutions technologiques et les méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leurs incidences sur les agents ;
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- l'insertion professionnelle ;
- l'égalité professionnelle, la parité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations.

3 - Le comité technique ministériel et les comités techniques de proximité (comités techniques de réseau, de base de défense, d'administration centrale) ont été élus au scrutin de liste, à l'exception des comités techniques de bases de défense de moins de cinquante agents civils dont les représentants du personnel ont été élus au scrutin sur sigle.

Les représentants du personnel dans les comités techniques des CMG ont été quant à eux désignés en fonction de l'agrégation des suffrages exprimés par les agents lors des scrutins des comités techniques de base de défense. Ce mode de désignation a permis de conforter la mise en œuvre, liée à la création des CMG, de la nouvelle organisation du ministère de la défense et de la déconcentration de la gestion des ressources humaines civiles.

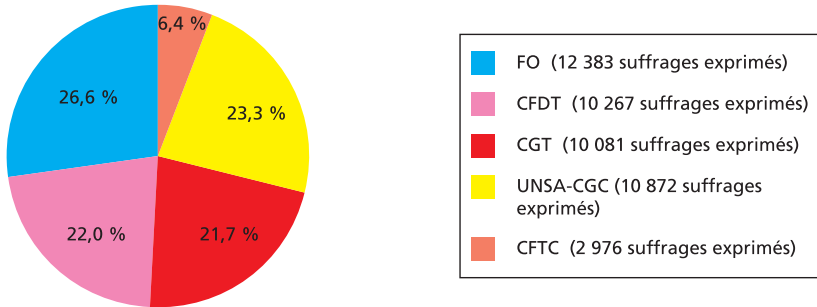
4 - Les instances de concertation en matière de gestion individuelle (CAP, CAO, CCPMD, CPNTSO et CPS/ICT) demeurent inchangées dans leurs attributions.

7.2.1 - La représentation syndicale

En raison de l'ampleur de ce processus électoral pour le MINDAC, les élections des représentants du personnel civil ont été organisées en deux temps.

7.2.1.1 - Comité technique ministériel

L'élection du comité technique ministériel a eu lieu le 20 octobre 2011.



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF

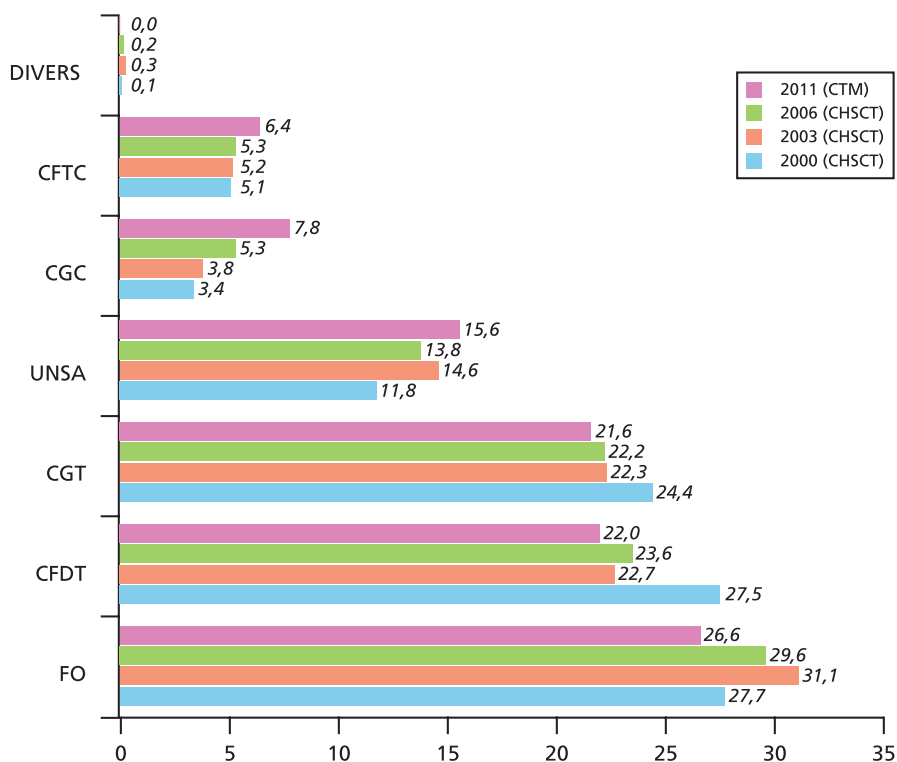
7.2.1.2 - Comités techniques de réseau

Ces élections ont eu lieu le 13 décembre 2011 (ainsi que les élections aux autres comités techniques).

NOMBRE DE SIÈGES PAR ORGANISATIONS SYNDICALES AUX COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU	
FO	29
CFDT	22
CGT	21
UNSA-CGC	26
CFTC	2
TOTAL	100

Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

7.2.2 - Évolution de la représentation syndicale depuis 2000



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF

NB: Le graphique ci-dessus met en perspective les résultats des élections des CHSCT (2000, 2003, 2006) et celui de l'élection du CTM (2011). Les organisations syndicales UNSA et CGC se sont alliées en 2011.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

7.2.3 - Le comité technique paritaire ministériel

Le 14 mars 2011 s'est tenu un CTPM extraordinaire lors duquel ont été examinés les points suivants :

- **Création du nouveau corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF), adossé au nouvel espace statutaire (NES) et recrutement exceptionnel dans le corps des ingénieurs d'études et de fabrications (IEF).**

Dans le cadre de la réforme de la catégorie B, un projet de décret, soumis au vote des membres du CTPM, prévoyait l'application du NES au corps des TSEF (régé par le décret du 18 octobre 1989) et intégrait à ce nouveau corps les techniciens du ministère de la défense (TMD).

En outre, en raison des modalités particulières d'application du NES obtenues pour le corps des TSEF, un second projet de décret soumis au vote des membres du CTPM organisait la promotion des TSEF en IEF par un concours exceptionnel.

Ces projets ont abouti à la publication de deux textes : le décret n° 2011-964 du 16 août 2011 portant statut particulier du corps des TSEF du ministère de la défense, abrogeant le décret n° 89-749 du 18 octobre 1989 et le décret n° 2011-962 du 16 août 2011 modifiant le décret n° 89-750 du 18 octobre 1989 portant statut particulier du corps des IEF du ministère de la défense.

- **L'augmentation du nombre de promotions de catégorie B en catégorie A dans le cadre du plan de requalification de la filière administrative.**

Le projet de décret, présenté lors de ce CTPM, visait à augmenter le nombre de promotions de secrétaires administratifs (SA) en attachés d'administration (AMD) prononcés au titre du décret n° 2009-260 du 5 mars 2009 relatif aux modalités temporaires d'accès aux corps des SA et des AMD.

Ce projet s'est concrétisé par la publication du décret n° 2011-963 du 16 août 2011 modifiant le décret n° 2009-260 du 5 mars 2009 précité.

Le CTPM du 5 juillet 2011 a examiné les principaux points suivants :

- **Projet de décret modifiant le décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.**

L'article 43 de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a instauré le principe de la mise à la disposition (MALD) dont les modalités, précisées par le décret du 21 septembre 2010, permettent aux agents volontaires, dans le cadre d'un transfert d'activité du MINDAC, de rejoindre la personne titulaire du contrat tout en conservant le statut d'agent public.

Les articles 7 et 8 de la loi du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires ont étendu le champ d'application de la MALD :

- aux agents en provenance d'établissements publics sous tutelle du MINDAC ;
- auprès de tout organisme chargé de l'exécution de la prestation d'un contrat de partenariat passé en application de l'ordonnance du 17 juin 2004.

Le projet de décret présenté avait donc pour objet d'adapter certaines dispositions du décret du 21 septembre 2010 pour tenir compte de l'impact de la loi du 5 janvier 2011 sans modifier aucun des grands principes de la mise à la disposition (volontariat, maintien du statut d'agent public et droit au retour).

- **Transposition des dispositions relatives aux corps infirmiers de la fonction publique hospitalière (FPH) au corps des infirmiers en soins généraux (ISG) du ministère de la défense**

Dans le cadre de la transposition à la fonction publique d'État du protocole du 2 février 2010 (dit protocole Bachelot) relatif notamment à la réforme des métiers infirmiers, deux projets de décrets relatifs, d'une part, à la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés (ISGS) du ministère de la défense, corps classé en catégorie A, et, d'autre part, à la revalorisation du corps des ISG, corps classé en catégorie B, ont été examinés par le CTPM.

Le projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des deux corps précités a également été soumis au vote des membres de ce CTPM.

- **Communication sur le bilan social 2010**

Les principales données du bilan social du ministère de la défense pour l'année 2010 ont été présentées.

7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Contrastant avec la participation enregistrée en 2010, l'année 2011 a été marquée par une forte diminution du nombre de journées perdues pour fait de grève (5866 journées de grève), nombre qui n'a jamais été aussi faible depuis 2004. Le nombre de mouvements de grève en 2011 s'est trouvé également en repli : 20 mouvements en 2011 contre 25 mouvements en 2010.

La majorité des mouvements interministériels était surtout dirigée contre :

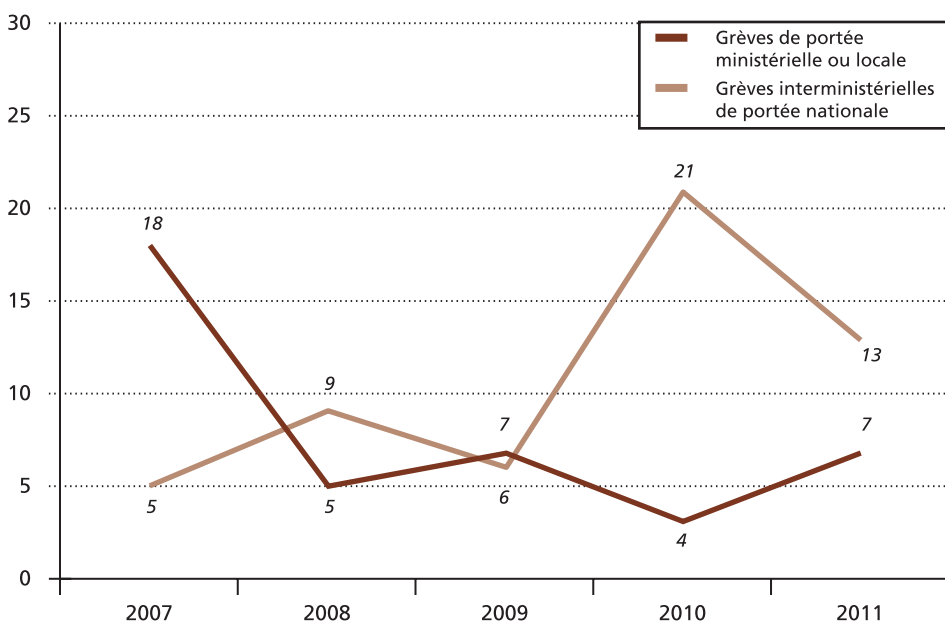
- la précarité dans la fonction publique ;
- les mesures de restructuration ;
- l'austérité salariale (gel du point d'indice, suspension des bordereaux de salaire ouvriers).

S'agissant des mouvements de portée spécifiquement ministérielle, sectorielle ou locale, la contestation des modalités du reclassement des TSEF a fait l'objet d'une forte mobilisation des fédérations au premier semestre.

Les mouvements dont la durée était supérieure à un jour étaient essentiellement de nature ministérielle et ont été relativement peu suivis. Par ailleurs, il convient de souligner que, de manière générale, les mouvements strictement locaux ont été généralement peu mobilisateurs.

Les ouvriers de l'État et les TSEF ont été les catégories les plus représentées dans les mouvements de grève de l'année.

7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 5 ans



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF

Champ : personnel civil de la défense

Lecture : le nombre de grèves interministérielles de portée nationale diminue tandis que celui des grèves de portée ministérielle ou locale augmente

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

7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 5 ans



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF

Champ : personnel civil de la défense

Lecture : le nombre de journées perdues pour fait de grève a diminué en 2011

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



SIRPA Marine

CHAPITRE 8

LA POLITIQUE SOCIALE

L'action sociale - l'aide au logement

L'action sociale de la Défense est une composante essentielle de la politique des ressources humaines du ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC). Elle reflète la volonté d'accompagner en priorité les ressortissants se trouvant dans une situation personnelle ou familiale difficile, et permet d'offrir aux personnels civils et militaires ainsi qu'à leur famille des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

Le budget de l'action sociale s'élève en 2011 à 205 M€, dont 107,5 M€ de prestations sociales.

Dans le prolongement des actions engagées ces dernières années, la petite enfance a été, en 2011, l'une des priorités de la politique sociale. 17,5 M€ lui ont été consacrés afin d'accroître la capacité d'accueil des enfants en bas âge. En outre, 1 M€ a été consacré aux prestations pour la garde d'enfants pendant les horaires atypiques.

Par ailleurs, le soutien social des militaires en opérations extérieures a été renforcé par :

- un développement du soutien psychologique des familles de militaires projetés en Afghanistan ;
- une attention particulière au soutien des militaires blessés en opération extérieure et à leur famille.

Enfin, l'année 2011 a été marquée par une simplification et une mutualisation des structures de l'action sociale avec la création de 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS), en remplacement des 12 directions locales d'action sociale (hors gendarmerie).

Chiffres-clés

107,5 M€ : budget des prestations sociales

237,4 M€ : montant global de l'aide au logement

30,4 M€ : montant des dépenses au titre des prêts au logement auxquels s'ajoutent 7 M€ au titre des prêts complémentaires pour les personnels affiliés aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique

131 aménagements de postes réalisés pour le personnel handicapé (contre 108 en 2010)

Faits marquants

Création des pôles ministériels d'action sociale (PMAS)

Poursuite de la réalisation du plan « petite enfance »

Mise en place d'un soutien psychologique des familles de militaires en OPEX en Afghanistan

8.1 - L'ACTION SOCIALE

8.1.1 - La politique d'action sociale

L'action sociale de la Défense vise à améliorer les conditions de vie des personnels militaires et civils et de leur famille. Les personnels retraités et les anciens agents du MINDAC en bénéficient également, soit au total plus de 2 millions de ressortissants.

Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, elle intervient dans trois principaux domaines :

- 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 de la défense s'exerce, aux termes de l'article 2 du décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007 relatif à l'action sociale des armées, au profit de plusieurs catégories de ressortissants :

- 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 leur famille ;
- fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et anciens personnels civils du MINDAC titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- 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 MINDAC, et leur famille ;
- anciens militaires, de carrière et sous-contrat, et leur famille ;
- anciens fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers du MINDAC, et leur famille ;
- militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Par ailleurs, les personnels civils employés et rémunérés par les établissements publics à caractère administratif placés sous tutelle du ministère, ainsi que leurs familles, bénéficient de l'action sociale de la Défense, lorsqu'une convention est conclue entre le ministère et leur établissement public. Une telle convention prévoit le remboursement des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations de l'action sociale.

8.1.2 - L'organisation de l'action sociale

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

Ces orientations sont élaborées par le 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 (CCAS) représentant le personnel militaire et civil. Le CCAS est associé localement à l'exercice de cette politique par le biais de ses représentants au sein des 206 comités sociaux (arrêté du 6 août 2001 relatif aux comités sociaux modifié par l'arrêté du 8 juillet 2011).

La sous-direction de l'action sociale (SD/AS), du service de l'accompagnement professionnel et des pensions, de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), prépare et met en œuvre les orientations adoptées en liaison avec les PMAS, les directions locales de l'action sociale de la gendarmerie nationale et l'institution de gestion sociale des armées (IGeSA).

L'IGeSA est un établissement public à caractère industriel et commercial sous tutelle du MINDAC. Placé sous la direction d'un directeur général et administré par un conseil de gestion, il est lié au MINDAC par un contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2009-2014.

• La sous-direction de l'action sociale

Conformément à l'arrêté du 16 février 2011 portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, la SD/AS est chargée de proposer et de mettre en œuvre la politique générale du MINDAC dans le domaine social, ainsi que d'assurer le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique. 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 prépare les actes relatifs à l'exercice de la tutelle de :

- l'IGeSA ;
- la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) dans le domaine du contrôle médical et à l'action sanitaire et sociale ;
- l'Institution nationale des invalides (INI), depuis le 1^{er} janvier 2011.

En effet, consécutivement à la dissolution de la direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale (DSPRS), il a été décidé de transférer à la DRH-MD la tutelle de l'INI, ainsi que la gestion des dossiers relatifs aux prestations de soins médicaux gratuits et d'appareillage. Cette dernière mission a été confiée par convention à la CNMSS, qui agit comme opérateur pour le compte de l'État.

Enfin, la SD/AS assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations partenaires de l'action sociale.

• L'action sociale du MINDAC repose sur un réseau dédié

Le réseau d'action sociale est composé de :

- 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS) en métropole ;
- 7 directions locales d'action sociale de la gendarmerie ;
- 1 échelon central placé auprès du sous-directeur des hôpitaux pour l'action sociale dédiée aux malades hospitalisés ;
- 9 échelons sociaux interarmées outre-mer et à l'étranger ;
- 378 échelons sociaux au plus près du terrain.

Ce réseau est animé par 700 conseillers techniques et assistants de service social, présents à tous ces niveaux et 564 agents, civils et militaires, à compétence générale.

• Les comités sociaux

Les 206 comités sociaux constituent des instances locales représentatives des ressortissants du MINDAC destinées à associer le personnel en activité 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, en commissions restreintes, 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 désignés des personnels militaires (officiers, sous-officiers, militaires du rang), et de représentants élus des personnels civils (personnels cadre et maîtrise, personnels employés et à statut ouvrier), d'un représentant des retraités militaires et d'un représentant des retraités civils.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

Le CCAS joue un rôle majeur dans l'élaboration de la politique d'action sociale ministérielle. Il délibère sur les orientations à apporter, donne son avis sur le budget de l'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 et de moyens de l'IGeSA.

Le CCAS est composé de représentants de l'administration et de représentants des personnels civils et militaires issus des comités sociaux. Deux 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 2011

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2011, sous la présidence du SGA.

Lors de la session du 10 juin a été présenté le projet d'arrêté qui crée les PMAS⁽¹⁾. À cette occasion, le CCAS a également examiné différents projets de textes (prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques, aide ménagère à domicile...).

Lors de la session du 30 novembre 2011, le CCAS a approuvé le budget de programme pour l'année 2012. Le projet d'instruction relative à l'organisation et au fonctionnement des PMAS a également été validé.

Par ailleurs, ont été présentés au Conseil les modalités et le calendrier de la refonte de la cartographie des comités sociaux, qui constitue la dernière étape de la réforme de l'organisation de l'action sociale.

8.1.4 - Le Pôle d'accueil social de la défense (PASD)

Au cours de l'année 2011, le PASD s'est attaché à poursuivre sa mission d'accueil et d'accompagnement au profit des personnels, notamment des primo affectés en région Ile-de-France.

Si le taux global de fréquentation reste élevé (7 351 visiteurs), un léger ralentissement apparaît au cours des deux derniers mois de l'année. Il est dû essentiellement au déménagement du pôle vers le site Marine de la Pépinière (Paris 8^e) intervenu mi-novembre.

Les principaux motifs d'interventions du PASD concernent :

- le logement (40 % des interventions). Toutefois, le bureau du logement en région Ile-de-France enregistre une diminution sensible de fréquentation (-21 %), due au développement au sein de ce service d'outils informatiques permettant à l'utilisateur de traiter sa demande à distance ;
- l'activité vacances-loisirs-billetterie (37 % des interventions). En dépit d'une baisse sensible de clientèle due au déménagement du pôle, l'IGeSA maintient un bon niveau de fréquentation ;
- le soutien social (5 % des interventions). En 2011, le PASD a enregistré une augmentation importante des ressortissants reçus au pôle pour ce motif par rapport à l'année 2010 (+20 %). Les aides octroyées ont principalement la forme de secours urgents et de prêts sociaux.

(1) Arrêté du 8 juillet 2011 créant les PMAS, modifie l'arrêté du 10 février 2011 relatif à l'organisation de l'action sociale au ministère de la défense.

8.1.5 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2011

Le budget social 2011 du MINDAC, qui s'élève à 205 M€ (dont 107,5 M€ de prestations sociales), est en hausse de 6 % par rapport à 2010.

En M€

BUDGET PRÉVISIONNEL DES PRESTATIONS 2011	
ACTIONS COLLECTIVES	32,2
VACANCES-LOISIRS	22,5
MOBILITÉ LOGEMENT	17,8
GARDE D'ENFANTS	17,5
SOUTIEN SOCIAL	9,4
SOUTIEN AUX STRUCTURES	4,6
AIDES INDIVIDUELLES	3,5
TOTAL	107,5

Source : IGeSA

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire

Lecture : 32,2 millions d'euros du budget prévisionnel sont consacrés aux actions collectives

Parmi les évolutions de prestations sociales entre 2010 et 2011, il convient de noter l'obtention d'une mesure nouvelle destinée à financer l'aide ministérielle à la protection sociale complémentaire pour tous les militaires affiliés aux mutuelles référencées. Cette mesure vient s'ajouter aux crédits obtenus en 2010 pour la protection sociale des civils.

En M€

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS			
2008	2009	2010	2011
45,2	50,7	49,2	45,0

Source : IGeSA

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.6 - Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles

8.1.6.1 - Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires en opération extérieure en Afghanistan

L'objectif du dispositif ministériel de soutien psychologique opérationnel, mis en place en mars 2011, est de faire face à tous types de situations, anxiogènes et/ou potentiellement traumatiques, susceptibles d'affecter les familles de militaires en OPEX en Afghanistan dans le cadre d'une prise en charge individuelle, familiale et/ou collective. Ce soutien psychologique est proposé en complément des actions menées par le commandement (sas de Chypre, cellule d'intervention et de soutien psychologique de l'armée de terre, cellules psychologiques des armées, etc.), le service de santé des armées et le réseau social.

Le dispositif ministériel est piloté par la SD/AS. Il est mis en œuvre par un prestataire extérieur au MINDAC par la voie d'un marché public conclu pour l'année 2011 et totalement financé sur le budget de l'action sociale (budget d'environ 1 M€).

Il repose sur trois volets :

- des séances de sensibilisation qui constituent le volet prévention du dispositif (40 séances en 2011). Ces séances sont proposées aux familles (conjoint, enfants, ascendants) dans les unités et font l'objet d'une demande de prestation par les assistants de service social, en accord avec le commandement. Ces séances, animées par un psychologue, se déroulent en deux périodes distinctes, l'une avant le départ et l'autre avant le retour du militaire. Des thématiques diverses sont abordées, telles que la gestion de l'absence, la parentalité et la conjugalité, la séparation et ses effets sur les enfants, la réadaptation à la vie de famille au retour du militaire ;
- la possibilité pour les familles de contacter un psychologue d'astreinte à tout moment. Cette démarche peut être suivie, si nécessaire, par des consultations individuelles, prises en charge intégralement, dans la limite de 6 séances. Ces entretiens sont conduits selon les règles déontologiques de la profession de psychologue et sont donc strictement anonymes vis-à-vis de l'institution militaire et du réseau social ;
- un psychologue peut aussi être amené à intervenir en soutien des familles lors d'un événement grave. Cette intervention peut s'inscrire notamment dans le déroulement de l'accueil des familles en région parisienne (plan hommage). Il doit répondre à une demande des familles, pour ne pas présenter un caractère intrusif.

8.1.6.2 - Le soutien aux militaires blessés en opération extérieure et à leur famille

Selon l'article inaugural du statut général des militaires, « l'état militaire exige en toutes circonstances esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême ». Les risques induits par le métier des armes expliquent les mesures prises, au profit des militaires, en matière de couverture des risques professionnels.

L'évolution des situations rencontrées lors des différentes interventions, notamment en OPEX, impose au MINDAC de veiller à l'adéquation de cette protection statutaire avec la réalité du contexte d'engagement des forces.

• Le dispositif d'hébergement mis en place par le réseau social

Les assistants de service social (ASS) des hôpitaux d'instruction des armées en Ile-de-France peuvent prendre en charge les frais d'hébergement, d'alimentation et de transport de deux membres de la famille du militaire blessé. La durée de la prise en charge couvre une période de 7 jours. Elle est reconductible à deux reprises au regard de la situation de la famille.

Les ASS peuvent également assurer la prise en charge de prestations liées à l'hébergement comme l'installation d'un téléviseur et la fourniture de cartes téléphoniques.

- **Le dispositif de séjour gratuit en famille dans l'un des établissements de l'institution de gestion sociale des armées (IGeSA)**

À la suite du contrat d'objectifs et de moyens 2009-2014, le protocole d'accord du 9 juin 2010 signé entre le MINDAC et l'IGeSA vise à octroyer depuis 2010 un séjour gratuit aux blessés en OPEX. Ce protocole s'inscrit dans le dispositif de soutien social au profit des militaires blessés en opérations prévu par la directive ministérielle relative à l'action sociale du 29 août 2006.

L'objectif de ce dispositif est de montrer la solidarité de la communauté de Défense envers le personnel gravement blessé en OPEX.

Ce geste de reconnaissance se traduit par la possibilité de séjourner gratuitement (hors frais de transport et de déplacement) une semaine et en famille, dans l'un des établissements gérés par l'IGeSA (métropole, Corse ou département d'Outre-Mer) en pension complète, demi-pension ou location.

Ce dispositif a bénéficié d'une large communication dans l'ensemble des unités et formations. En 2011, 41 séjours de cette nature ont été effectués au profit de 113 personnes pour un montant global de 31 440 euros.

8.1.6.3 - L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX hospitalisés en région parisienne

Une aide financière peut être accordée aux familles (deux personnes, exceptionnellement trois, au regard de la gravité de l'état de santé), afin de leur permettre de se rendre rapidement au chevet d'un militaire gravement blessé et hospitalisé en région parisienne. S'agissant des transports, la base de remboursement est d'un aller-retour entre le domicile et l'hôpital. Les transports urbains sont remboursés sur une base forfaitaire de 5 € par jour et par personne. L'hébergement comprend la nuitée et le petit déjeuner. Il est pris en charge dans la limite d'un montant maximum (60 €). La restauration est également remboursée sur la base d'un forfait de 30 € par jour et par personne.

Cette prise en charge peut être prolongée, par l'ASS, dans le cadre d'une évaluation globale de la situation.

8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle

8.1.7.1 - 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 (de 1,15 € par repas) est attribuée à tout ressortissant en activité, titulaire rémunéré à un indice brut inférieur ou égal à 548 et se restaurant sur son lieu de travail. En 2011, 6,2 M€ ont été versés au titre de cette prestation.

- **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 300 € selon la durée et les conditions de déplacement.

Le montant des dépenses consacrées à cette aide a été de 0,7 M€ en 2011.

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

Ces actions sont déployées 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 a représenté 4 M€ en 2011.

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

Cette prestation vise à 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, zones d'activité ludique...).

Le montant de la dotation a été de 0,2 M€ en 2011.

- **Les subventions aux associations**

Le MINDAC soutient les associations à caractère social, dont les actions complètent les siennes. 35 associations ont ainsi bénéficié d'une subvention pour un montant global de 1,4 M€.

- **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 DRH-MD assure le suivi et le financement de ces aménagements de poste en liaison avec les employeurs concernés et le réseau social. 131 aménagements de poste ont été réalisés⁽¹⁾, en 2011, pour un montant global de 0,4 M€.

POSTES HANDICAPÉS						
ANNÉE	2006	2007	2008	2009	2010	2011
NOMBRE D'ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS	31	32	64	96	108	131
COÛT (EN K€)	192,3	69,6	168,5	365,2	323,7	357,6

Source : DRH-MD/SA2P/AS

(1) Cf. chapitre 2 (Les mouvements de personnel).

8.1.7.2 - Les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux

• 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. Ils sont attribués une seule fois aux ressortissants au cours de leur carrière. Le montant maximal alloué est de 11 000 € remboursables sur une période de 8 ans maximum.

30,4 M€ ont été versés aux ressortissants en 2011, sous forme de 1 835 prêts d'aide à l'accession à la propriété et 1 076 prêts de financement de travaux.

Un prêt complémentaire de 5 000 € a été créé en 2009 au profit des personnes affiliées aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique pour les seules opérations d'accession à la propriété. 7 M€ ont été versés en 2011 (1 394 prêts).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2011 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2011 (EN M€)
	2009	2010	2011		
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ + PRÊTS TRAVAUX	3 566	3 328	2 911	10 443	30,4
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)	1 152	1 348	1 394	5 000	7,0

Source : IGeSA

Champ : personnel civil et militaire

Lecture : 2 911 prêts d'accession à la propriété et prêts travaux ont été accordés en 2011

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 - Le soutien à la vie personnelle et familiale

8.1.8.1 - 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 ASS, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation critique, source de difficultés personnelles, familiales et professionnelles. Son montant maximal de 1 500 € peut être dépassé dans des cas exceptionnels.

Le montant de la dotation allouée a été de 9 M€ en 2011, représentant environ 11 660 secours.

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

L'objectif de cette prestation 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 doit régler.

En 2011, 3 578 dossiers ont été acceptés, pour un montant de 1,4 M€.

- **La prestation éducation**

Cette prestation permet d'attribuer une aide ou une prise en charge des intérêts des prêts étudiants accordés pour des études professionnelles ou des études techniques et technologiques avant le baccalauréat (CAP, BEP, BT, baccalauréat professionnel...), des études préparant aux diplômes professionnels d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture, ou bien des études supérieures générales ou techniques après le baccalauréat. 7 647 dossiers ont été acceptés et 3,5 M€ consacrés à cette prestation.

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

Une première allocation, d'un montant mensuel de 150,36 €, est attribuée aux familles de ressortissants de la Défense qui ont un enfant de moins de 20 ans gravement handicapé (taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 %) et bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale. Elle n'est soumise à aucune condition de ressources.

Une seconde allocation est destinée à permettre aux enfants atteints d'un handicap ou d'une affection chronique de poursuivre, au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans, des études ou un apprentissage. Son montant mensuel est de 116 €.

En 2011, 4,8 M€ ont été consacrés à ces allocations.

- **Le chèque emploi-service universel défense (CESU défense)**

Le CESU défense est un titre de paiement délivré aux familles qui se trouvent en difficulté, du fait de l'absence d'un personnel civil ou militaire, afin de pallier les conséquences d'un départ en OPEX ou d'une hospitalisation.

Les titres permettent d'aider le conjoint et peuvent être utilisés pour rémunérer des services à la personne tels que la garde d'enfant ou les aides à la vie familiale. Ils sont délivrés sous forme de chèque ou de manière dématérialisée par l'ouverture d'un compte CESU au nom du ressortissant.

En 2011, 11 142 dossiers ont été acceptés et 2,9 M€ consacrés à cette prestation.

- **La prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques**

Cette prestation, attribuée sans condition de ressources, est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant horaire est compris entre 2 et 4 € par heure de garde selon le quotient familial et limité à 375 heures par an et par enfant (700 heures pour une famille monoparentale).

En 2011, environ 4 000 ressortissants ont bénéficié de cette prestation pour un coût de près d'1 M€.

8.1.8.2 - Les établissements sociaux

Ces établissements (crèches, haltes-garderies, crèches familiales et micro-crèches) bénéficient aux ressortissants en activité ayant des enfants de moins de 6 ans. Fin 2010, le MINDAC possédait 43 établissements d'accueil de jeunes enfants, principalement gérés par l'IGeSA, pour une capacité de 1 132 places. Ils ont accueilli environ 3 500 enfants, une place pouvant bénéficier à plusieurs enfants selon les jours et horaires de fréquentation. En 2011, la dotation destinée à contribuer à leur fonctionnement s'est élevée à 7,4 M€. En outre, 3,1 M€ ont été consacrés en 2011 à la réservation de 398 berceaux dans des structures d'accueil de jeunes enfants autres que celles du ministère, afin de diversifier et d'augmenter la capacité d'accueil.

Enfin, le relais d'assistants maternels géré par l'IGeSA à Strasbourg permet d'informer les familles sur les solutions de garde et de promouvoir le métier d'assistant maternel auprès des conjoints de ressortissants.

Le budget de l'action sociale participe également au financement de deux maisons d'enfants à caractère social de la Défense à hauteur de 4 M€. Par ailleurs, 6 centres sociaux, 2 centres médicaux et le lycée professionnel de La Colette ont été subventionnés à hauteur de 1,5 M€ au cours de l'année 2011.

8.1.8.3 - 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 1 500 €. La durée de remboursement est choisie par l'emprunteur sans pouvoir excéder vingt-quatre mensualités.

• 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 pratiquée par un assistant de service social.

• 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 18 mensualités maximum) et de 2 400 € en région parisienne (en 24 mensualités maximum).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2011 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2011 (EN M€)
	2009	2010	2011		
PRÊTS PERSONNELS	4 159	3 681	3 845	1 110	4,3
PRÊTS SOCIAUX	811	758	687	4 406	3,0
PRÊTS MOBILITÉ	598	458	208	1 748	0,4

Source : IGeSA

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : 208 prêts mobilité pour un montant moyen de 1 748 € ont été accordés en 2011

8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs ont représenté 22,5 M€ en 2011, dont 20,8 M€ mis en place auprès de l'IGeSA sous forme de subvention dans le cadre de la politique de vacances destinée aux familles de ressortissants et à leurs enfants.

Une partie des participations financières aux vacances correspond à une subvention globale, versée à l'IGeSA pour son fonctionnement et à l'octroi de réductions tarifaires. L'autre partie vient des 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 séjours liés à la scolarité peut également être prise en charge (classes de neige, de mer, de nature).

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

8.1.9.1 - Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA (toutes saisons)

L'IGeSA gère pour le compte du MINDAC une quarantaine d'établissements de vacances en pension complète, en demi-pension ou en formule location. Ces établissements font l'objet d'une tarification établie par rapport au coût de revient réel, hors coût de l'entretien immobilier qui est pris en charge par le ministère.

TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	4	1 832	22 907
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	17	23 256	200 008
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	20	48 907	398 103
TOTAL	41	73 995	621 018
<i>RAPPEL 2010</i>	<i>40</i>	<i>72 798</i>	<i>611 220</i>
<i>RAPPEL 2009</i>	<i>39</i>	<i>72 726</i>	<i>610 066</i>

Source : IGeSA

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire

Lecture : 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 832 personnes en 2011

À ce bilan, il convient d'ajouter l'accueil de personnes par des organismes extérieurs auprès desquels des places ont été réservées par convention.

ANNÉE	2009	2010	2011
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	7 797	6 325	5 702
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	64 331	65 650	57 699

Source : IGeSA

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : ces organismes ont accueilli 5 702 personnes en 2011

8.1.9.2 - Les activités des centres de vacances de jeunes (toutes saisons)

L'IGeSA accueille chaque année environ 12 000 enfants dans 48 centres de vacances en métropole et outre-mer. L'effort social du ministère revêt la forme d'une subvention tarifaire. Un système de tarification en cinq tranches liées au quotient familial permet de moduler le prix payé par les familles.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	18	5 076	65 086
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	17	2 652	36 158
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	19	1 383	18 910
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	3	35	7 842
CENTRES DE PROXIMITÉ	10	967	6 369
TOTAL 2011	67	10 113	134 365
<i>RAPPEL 2010</i>	<i>78</i>	<i>10 273</i>	<i>137 683</i>
<i>RAPPEL 2009</i>	<i>81</i>	<i>10 043</i>	<i>137 819</i>

Source : IGeSA

Champ : enfants des ressortissants

Lecture : 18 centres de colonies de vacances sont ouverts en 2011

Les 6 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS), qui proposent une offre de vacances fournies par les armées européennes, ont accueilli 128 enfants en 2011 (2017 journées).

Par ailleurs, une participation financière est accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. Ceux-ci représentent 71 638 journées en centres de vacances extérieurs et 230 957 journées en centres de loisirs sans hébergement extérieurs, conventionnés ou non.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT

8.2.1 - La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du MINDAC vise à permettre aux personnels 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 ou 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.

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

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction de la Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives du 2 juin 1997 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du MINDAC en métropole selon des critères de situation statutaire, matrimoniale et familiale.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements, est de 58,5 % au niveau national pour l'année 2011. Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. Concernant les zones de tension locative, ce taux est de 71,2 % en Ile-de-France en 2011, de 55,2 % sur l'agglomération lyonnaise, et de 51,0 % sur l'aire toulonnaise.

8.2.2 - La répartition des logements

Fin 2011, les 54 537 logements familiaux mis à disposition du personnel militaire et civil par le MINDAC se répartissent comme suit :

MÉTROPOLE	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
BREST	2 447	469	2 916
MÉRIGNAC	3 737	925	4 662
TOULON	4 814	381	5 195
RENNES	4 944	1 655	6 599
LYON	7 003	1 227	8 230
METZ	6 533	3 374	9 907
ÎLE-DE-FRANCE	10 453	2 192	12 645
TOTAL	39 931	10 223	50 154
OUTRE-MER	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
	2 490	1 893	4 383

Source : DMPA/SDL

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : 50 154 logements familiaux se trouvent en métropole

Le parc de logements métropolitain est composé majoritairement de logements de T3 et T4 (64,3 % du parc). Les habitations T1 et T2 en représentent 12,9 %, les T5 et T6, 22,3 % tandis que les très grandes typologies en représentent 0,5 %.

8.2.3 - Les aides au logement

8.2.3.1 - Les aides à la personne

Afin de compenser les contraintes de 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 une aide financière : la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

Pour bénéficier de la MICM, qui représente une aide dont le montant décroît après 6 ans d'affectation, 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 ou être pacsé depuis au moins 2 ans ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires ;
- ne pas avoir refusé un logement qui correspond à leur situation de famille, attribué par le ministère ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par un arrêté.

En 2011, 64 181 personnes ont bénéficié d'une aide.

AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE	MONTANT EN M€
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	90,1
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	54,2
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	144,3

Source : directions centrales des commissariats des armées, DGGN
 Champ : personnel militaire

8.2.3.2 - L'aide à la pierre

L'adaptation du parc de logements 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 (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 logement en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu. Ainsi, le nombre de logements neufs livrés en 2011 a atteint un niveau record de 735 logements (contre 591 en 2010 et 423 en 2009) dont 113 en région Ile-de-France, 247 pour la région sud-est, 92 pour la région de sud-ouest, 109 pour la région varoise. Un effort particulier est également consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2011 ont également permis de renouveler la réservation de 597 logements (dont une convention renouvelée pour 500 logements à Brest).

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et titre V (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) se répartissent comme suit :

En M€

AIDES AU LOGEMENT : ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATION D'ENGAGEMENT (AE)	CRÉDITS DE PAIEMENT (CP)
TITRE III	51,2	55,0
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	37,7	38,4
LOYERS DES LOGEMENTS NAS-US* ET LOGEMENTS EN ZONES DÉFAVORISÉES	6,5	9,6
PRISES À BAIL US + ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	2,3	2,3
GARANTIES D'OCCUPATION	4,7	4,7
TITRE V	41,9	70,8
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON DE NOUVEAUX LOGEMENTS)	21,8	22,3
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	0,8	2,4
TRAVAUX SUR LOGEMENTS DOMANIAUX	2,9	8,0
CONSTRUCTIONS ET RÉHABILITATIONS OUTRE-MER	16,4	38,1
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	93,1	125,8

Source : DMPA/SDL

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : 37,7 M€ ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail outre-mer

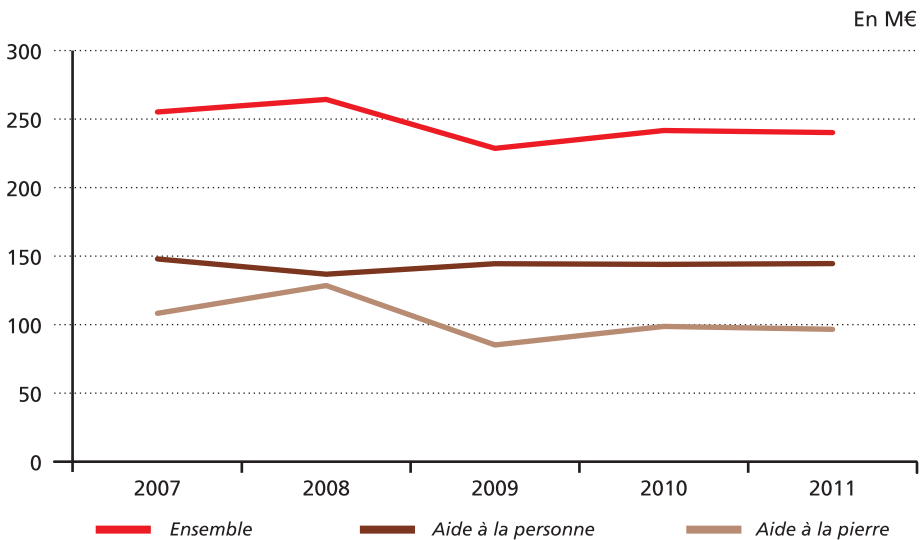
*NAS : nécessité absolue de service ; US : utilité de service.

Pour l'année 2012, la programmation en métropole prévoit la commande de 1 032 logements (dont 542 nouveaux) pour un coût total de 23,3 M€. En outre, le montant prévu pour les réhabilitations de logements domaniaux en métropole s'élève à 11,3 M€ et les dépenses de gros travaux et de réhabilitations ont atteint 8 M€ en 2011.

Les efforts consentis par le MINDAC en matière de logement sont amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP), créé en mai 2007. C'est ainsi que 300 M€ supplémentaires sont consacrés au financement du logement pour le personnel militaire. Cet établissement public consacre 250 M€ sur la période 2011/2016 pour proposer au personnel jusqu'à 2 000 logements. Ces crédits sont investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux ou autres) ou par achat d'immeubles en nue-propiété en partenariat avec un bailleur social qui achète l'usufruit. Le MINDAC se charge de leur attribution aux personnels affiliés aux fonds de prévoyance et de leur gestion. Les 50 M€ restants servent à augmenter le montant des prêts logements distribués par l'IGESA (16 000 € contre 11 000 € précédemment).

Les deux premières conventions ont été signées fin 2010 en Ile-de-France pour la livraison de 24 logements, 24 nouvelles l'ont été en 2011 pour 341 logements. L'objectif est d'atteindre les 2 000 logements commandés en 2016.

8.2.3.3 - Évolution des aides au logement depuis 2007



Source : DMPA/SDL



SIRPA Terre

CHAPITRE 9

LA RÉSERVE

La réserve – la réserve opérationnelle – la réserve citoyenne

Définie par le code de la défense, partie 4, livre II, la réserve militaire 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 la Nation et ses forces armées ». Le dispositif comprend la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

Au 31 décembre 2011, la réserve opérationnelle comptait 57 187 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve⁽¹⁾ (ESR). L'objectif fixé⁽²⁾ pour 2011 était de 64 360 réservistes sous ESR. Il est donc atteint à 88,9 %.

Les origines professionnelles des réservistes sous ESR sont variées. La plupart des réservistes sont d'anciens militaires (37,7 %) ou ont déjà eu une première expérience du métier des armes (27,1 %); d'autres sont issus de la société civile (35,2 %) et ont découvert la vie militaire au travers de cet engagement.

En 2011, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 22,9 jours d'activité (contre 22,0 en 2010). Au total, le nombre de jours d'activité des réservistes s'élève à 1 306 635, dont 31 566 jours effectués dans le cadre des OPEX. La part de jours consacrés aux théâtres d'opérations atteint donc 2,4 %, soit une baisse de 0,3 point par rapport à 2010.

Le nombre de réservistes citoyens fin 2011 s'élevait à 2 660 contre 2 576 en 2010 marquant ainsi une progression de 3,3 %.

Chiffres-clés

57 187 volontaires ayant souscrit un ESR

22,9 jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR

2,4 % : taux d'activité des réservistes en OPEX

2 660 réservistes citoyens

(1) L'ensemble des données présentées dans le présent chapitre intègre la gendarmerie nationale qui compte 27 411 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve.

(2) Cf. lettre n° 474 DEF/EMA/ORH/DR du 8 juillet 2009.

9.1 - LA RÉSERVE

9.1.1 - Les fondements juridiques

La réserve militaire trouve son origine dans la loi n° 97-1019 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. Les nouvelles dispositions de la réserve ont été instaurées par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006⁽³⁾.

Ce texte transforme profondément 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.

9.1.2 - La composition et l'organisation

Placée sous l'autorité du Ministre de la défense, la gouvernance de la réserve militaire s'exerce au travers d'un conseil supérieur (CSRM) et d'un comité directeur (CDRM).

9.1.2.1 - Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)

- L'organisation et les missions du conseil

Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM), institué par la loi du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service national, est placé sous la présidence du ministre de la défense⁽⁴⁾. Son secrétaire général est un officier général à la disposition du ministre.

Le CSRM émet des avis et des recommandations dans le domaine de la politique de la réserve. Il est composé de 64 membres (élus, organisations patronales, syndicales, professionnelles, administration du ministère, associations de réservistes et personnalités qualifiées) et siège en assemblée plénière ou en conseil restreint. Il dispose d'un comité de liaison réserve-entreprises (CLRE) destiné à optimiser le partenariat avec les entreprises. Il a pour missions :

- de participer à la réflexion sur le rôle des réserves 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'établir un rapport annuel d'évaluation de l'état de la réserve militaire, transmis au Parlement.

- Le partenariat avec les entreprises

Par ailleurs, le CSRM met en place et suit les partenariats entre le ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC) et les entreprises. Il assure cette mission au travers d'une structure spécifique, le CLRE, dont l'échelon local est constitué d'un réseau de correspondants régionaux entreprises-défense (CRED), chargés d'obtenir, par la signature de conventions de partenariat, le soutien des acteurs socio-économiques, et d'assurer la médiation de premier niveau entre les employeurs, les réservistes et les forces armées.

(3) Depuis 2008, les dispositions législatives et réglementaires relatives à la réserve militaire ont été insérées dans le code de la défense (partie 4, livre II).

(4) Les missions et l'organisation du CSRM sont décrites dans les articles L4261-1 et D4261-1 à D4261-25 du code de la défense (partie 4, Livre II).

Le code de la défense (partie 4, Livre II) conforte le partenariat entre la Défense et les entreprises et permet de leur apporter des contreparties intéressantes.

Ainsi, les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, matérialisent cette adhésion par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire. Les objectifs de cette convention sont :

- de faciliter la disponibilité et la réactivité des membres de l'entreprise titulaires d'un ESR ;
- d'améliorer les conditions de rémunération des réservistes pendant leurs activités militaires par le maintien de tout ou partie de leur salaire ;
- de resserrer les liens entre l'entreprise et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent-défense désigné dans l'entreprise, interlocuteur direct du CSRM ;
- de mettre en place le socle d'un partenariat durable entre la Défense et l'entreprise permettant le développement d'autres domaines ou formes de coopération ;
- de lier les employeurs à leurs salariés réservistes opérationnels.

En contrepartie, la signature d'une convention confère à l'entreprise :

- une reconnaissance : permettre à l'entreprise de se montrer citoyenne, de donner l'exemple de son civisme et de bénéficier du label « Partenaire de la défense nationale » ;
- des avantages : autoriser la participation à un stage d'intelligence économique, possibilité d'assimiler certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue de l'entreprise et de récupérer le coût salarial correspondant ;
- une proximité avec ses salariés : donner les moyens à l'entreprise de mieux connaître ses salariés réservistes, de leur apporter un savoir être (esprits d'équipe, sens des responsabilités) utile pour l'entreprise, ouvrir des horizons en matière de coopération civilo-militaire (CCM).

Au 31 décembre 2011, 318 conventions actives ont été dénombrées.

9.1.2.2 - Le Comité directeur de la réserve militaire (CDRM)

Présidé par le ministre de la défense ou son représentant, il est composé du secrétaire général du CSRM qui en assure le secrétariat, du chef d'état-major des armées, du délégué général pour l'armement, du secrétaire général pour l'administration et du directeur général de la gendarmerie nationale ou de leur représentant.

Le CDRM est chargé de préparer les orientations et les décisions dans les domaines du format, de la politique d'emploi, des missions et de l'administration de la réserve militaire. L'emploi des réserves est à la charge des délégués aux réserves placés auprès de chaque chef d'état-major d'armée et des directeurs centraux du service de santé des armées et du service des essences des armées. Le délégué interarmées des réserves, placé auprès du chef d'état-major des armées, initie et coordonne leur action dans ce domaine⁽⁵⁾.

Les délégués aux réserves d'armées ou des directions centrales ainsi que les délégués aux réserves placés auprès du directeur général de la gendarmerie nationale et du délégué général pour l'armement, apportent également leur contribution à l'élaboration de la politique des réserves, en liaison avec le CSRM.

(5) L'arrêté du 2 septembre 2011 relatif aux délégués aux réserves, décrit les missions du délégué interarmées des réserves et des délégués aux réserves.

9.1.3 - La composition et l'organisation

La réserve militaire est 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. Elle représente à la fois une contribution indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et la Défense. Elle repose sur deux grandes composantes complémentaires, la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

La **réserve opérationnelle** comprend des volontaires ayant souscrit un contrat d'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 pour vocation d'accueillir ceux qui souhaitent agir au profit de la Défense mais qui ne peuvent ou ne veulent pas souscrire un engagement plus contraignant dans la 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.

9.1.4 - Les missions

« Avec la réforme des armées, l'optimisation des moyens devenait une obligation absolue. La réserve opérationnelle apparaît alors comme la contrepartie à cette optimisation de par son professionnalisme et sa mobilisation immédiate possible. La réserve est devenue l'élément de réaction lors d'une action, prévue ou non, des forces armées, afin de se substituer aux forces d'actives projetées. (...) Le premier axe qui se dégage en matière d'emploi est une réserve davantage tournée vers l'intervention en cas de crise sur le territoire national ». (Extrait du discours du ministre de la défense lors de l'assemblée plénière du CSRM, le 11 janvier 2012).

La **réserve opérationnelle** a pour mission de renforcer les unités d'active très sollicitées par la multiplication des crises ou événements exceptionnels, tant sur le 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.

9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

9.2.1 - Les 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 avoir participé à la journée défense et citoyenneté [JDC] pour les jeunes nés après le 31 décembre 1978) et ne pas avoir été condamné à la perte des droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, à une peine criminelle ou à la destitution ou à la perte de grade. La limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang. Elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de cinq ans pour les officiers et les sous-officiers.

9.2.2 - Les règles de contrat d'engagement du réserviste

En accord avec l'autorité militaire compétente sur le lieu de son futur emploi, le volontaire choisit l'armée, la spécialité et la durée de son engagement. Cet engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit (au maximum cinq ans renouvelables). Les réservistes reçoivent individuellement une affectation 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 - Les 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. Elle peut atteindre 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 - La 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 question. Toutefois, cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (maladie, invalidité, maternité, décès). Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

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

9.2.5.1 - L'obligation de disponibilité

Outre les volontaires servant sous ESR qui en constituent la partie la plus visible, la réserve opérationnelle comprend également les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité. Il s'agit des anciens militaires de carrière ou sous contrat 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).

9.2.5.2 - Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée et catégorie

En effectifs physiques

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 656	9 410	27 699	39 765	37,7
MARINE	1 957	7 942	6 015	15 914	15,1
AIR	1 243	7 331	6 027	14 601	13,8
GENDARMERIE	1 569	15 997	15 220	32 786	31,0
SSA	431	1 050	143	1 624	1,5
SEA	27	83	263	373	0,4
DGA	553	0	0	553	0,5
TOTAL	8 436	41 813	55 367	105 616	100,0
%	8,0	39,6	52,4	100,0	

Source : CSRM

Champ : anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité au 31 décembre 2011

Lecture : l'armée de terre compte 2 656 officiers disponibles

9.2.6 - Les réservistes sous ESR

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

En effectifs physiques

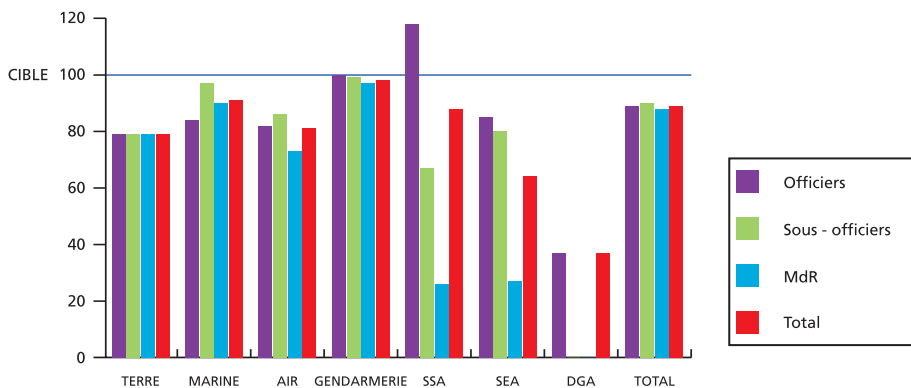
ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 414	4 903	6 689	16 006	28,0
MARINE	1 571	2 405	1 543	5 519	9,7
AIR	1 219	2 122	1 396	4 737	8,3
GENDARMERIE	1 831	11 232	14 348	27 411	47,9
SSA	2 128	1 108	90	3 326	5,8
SEA	34	32	11	77	0,1
DGA	111	0	0	111	0,2
TOTAL	11 308	21 802	24 077	57 187	100,0
%	19,8	38,1	42,1	100,0	

Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR au 31 décembre 2011

Lecture : les officiers représentent 19,8 % des réservistes sous ESR

9.2.6.2 - Effectifs de réservistes sous ESR réalisés en 2011 par rapport à la cible par armée et par catégorie (en %)



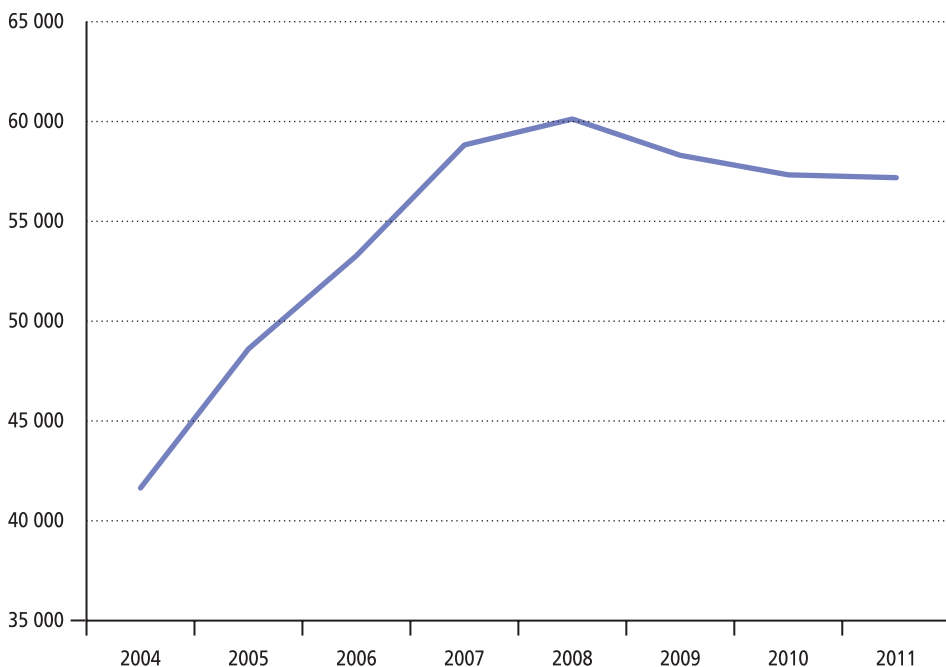
Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : dans l'armée de terre 79 % de la cible officier a été réalisée

9.2.6.3 - Évolution des effectifs de réservistes sous ESR entre 2004 et 2011

En effectifs physiques

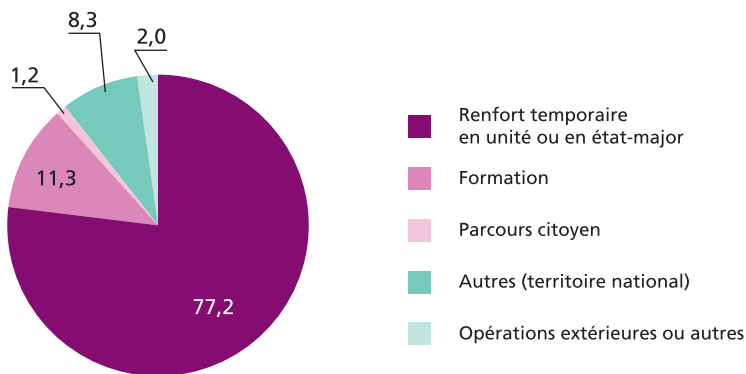


Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR entre 2004 et 2011

Lecture : entre 2004 et 2011, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 41 642 à 57 187

9.2.7 - Activités des volontaires sous ESR en 2011 (en %)

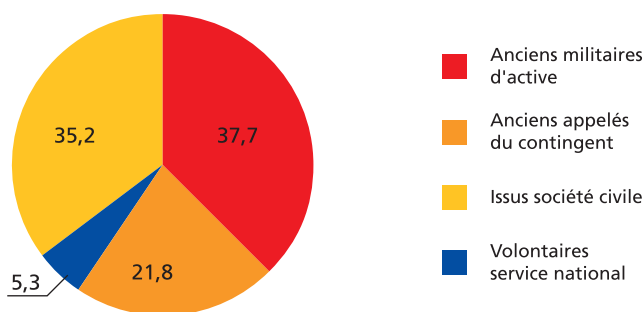


Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : en 2011, 77,2 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité ou en état-major

9.2.8 - Origine des volontaires sous ESR en 2011 (en %)



Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : en 2011, les anciens militaires d'active représentent 37,7 % des volontaires sous ESR

9.2.9 - Le nombre moyen de jours d'ESR, et la part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX)

9.2.9.1 - Nombre moyen de jours d'ESR

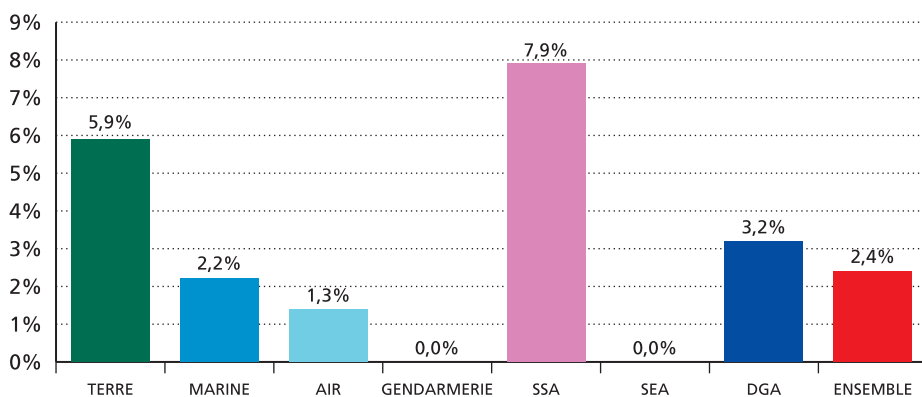
ARMÉE	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE	MOYENNE
TERRE	371 812	369 135	99,3	23,1
MARINE	133 100	129 475	97,3	23,5
AIR	122 850	108 530	88,3	22,9
GENDARMERIE	618 750	628 418	101,6	22,9
SSA	76 000	67 791	89,2	20,4
SEA	3 000	1 946	64,9	25,3
DGA	4 048	1 340	33,1	12,1
TOTAL	1 329 560	1 306 635	98,3	22,9

Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

lecture : en 2011, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 369 135 journées d'ESR

9.2.9.2 - Part de jours d'ESR passés en OPEX



Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

lecture : en 2011, 5,9 % des jours ESR de l'armée de terre ont été passés en OPEX

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE

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

Ces réservistes 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 2011, leur nombre était de 2 660 (contre 2 576 en 2010), soit une progression de 3,3 %. Hors gendarmerie nationale, le nombre de réservistes citoyens s'élève à 1 890 (contre 1 962 en 2010). La féminisation de la réserve citoyenne continue de progresser et s'élève à 16,0 % (contre 15,1 % en 2010 et 13,8 % en 2009).

En effectifs physiques

	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		628	77	7	712	26,8
MARINE		217	17	0	234	8,8
AIR		435	59	5	499	18,8
GENDARMERIE		732	36	2	770	28,9
SSA		254	88	3	345	13,0
SEA		2	0	0	2	0,0
DGA		98	0	0	98	3,7
TOTAL		2 366	277	17	2 660	100,0
%		89,0	10,4	0,6	100,0	

Source : CSRM

Champ : ensemble des réservistes citoyens

Lecture : la réserve citoyenne compte 98 officiers de la DGA



SIRPA Marine

POSTFACE

Le Bilan social 2011 présente les principales orientations et actions conduites par le ministère de la défense et des anciens combattants (MINDAC) en matière de politique de ressources humaines au cours de l'année écoulée.

L'année 2011, troisième année de la réorganisation prévue par la loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014, a vu se poursuivre et s'approfondir la réforme du ministère, dont le volet « ressources humaines » occupe une place centrale. Ainsi, la manœuvre RH associée à cette transformation d'ampleur du ministère et le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) mis en œuvre concernent toutes les catégories de personnel, tant militaires que civiles.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1 - LE DISPOSITIF DE LA MANŒUVRE RH AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION DU MINISTÈRE

1.1 - Les enjeux de la « manœuvre RH »

La manœuvre RH vise à atteindre les objectifs issus du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale et de la révision générale des politiques publiques tout en maintenant les capacités opérationnelles des armées.

En effet, il s'agit de recentrer les activités militaires sur leur cœur de métier et de mettre en cohérence les effectifs des forces armées aux nouveaux contrats opérationnels. Un niveau élevé de recrutement de jeunes militaires est maintenu pour garantir l'aptitude au combat et l'adaptation des forces armées à leurs missions. Par ailleurs, les fonctions de soutien et d'administration sont rationalisées, afin de mieux s'adapter aux engagements des forces.

Les objectifs de réduction d'emplois s'élèvent à plus de 54 000 emplois militaires et civils, principalement sur la durée de la LPM 2009/2014, hors transferts d'activité et opérations d'externalisation. Le rythme de déflation annuel moyen, programmé sur la période 2009/2011, atteint 8 250 emplois, soit 6 200 militaires et 2 050 civils, en faisant porter 75 % de la déflation sur les emplois de soutien.

1.2 - Les outils stratégiques de la manœuvre RH

Les restructurations et les déflations d'effectifs sont réalisées avec l'objectif d'accompagner au mieux le personnel concerné afin de garantir son avenir professionnel et de tenir compte de sa situation personnelle.

Ainsi, le succès de la manœuvre RH repose sur la mobilisation d'un ensemble de leviers RH :

- une régulation mesurée des flux d'entrées/sorties (recrutements initiaux, renouvellements de contrat, non remplacements d'un départ en retraite sur deux pour le personnel civil) ;
- une mobilité vers les autres fonctions publiques ou un reclassement du personnel militaire ;
- la mise en œuvre d'outils d'aide au départ et de réorientation professionnelle performants, avec :
 - pour le personnel militaire : un pécule modulable d'incitation à une seconde carrière,
 - pour le personnel civil : une incitation financière au départ (indemnité de départ volontaire) et un encouragement à la mobilité.

Les externalisations

L'externalisation consiste à confier à des sociétés spécialisées des tâches exécutées en interne, afin de permettre le recentrage des activités sur le « cœur de métier » contribuant ainsi à la manœuvre RH, et d'obtenir un service de qualité identique ou supérieure à moindre coût.

L'externalisation porte essentiellement sur le domaine du soutien. En 2011, les opérations suivantes ont été décidées: Creil Multiservices dans le domaine du facility management (entretien, services de proximité, etc.), XINGU pour le maintien en condition opérationnelle, RDIP (Réseaux de dessertes Internet Protocol) qui porte sur le déploiement puis la gestion d'un réseau de données (réseau de dessertes *Internet Protocol*).

Les enjeux liés aux projets d'externalisation en termes opérationnels, économiques et humains, à court ou moyen termes, nécessitent la mise en œuvre d'une démarche rigoureuse. En effet, le lancement d'une externalisation n'est envisageable que dans l'hypothèse où les quatre conditions ci-dessous sont satisfaites :

- ne pas affecter la capacité des armées à réaliser leurs missions opérationnelles ;
- être assuré dans la durée de gains économiques et budgétaires significatifs ;
- préserver les intérêts du personnel au travers des conditions de reclassement ;
- ne pas conduire à la création de positions dominantes chez les fournisseurs, préserver l'accès des petites et moyennes entreprises à la commande publique et veiller à l'économie locale.

1.3 - Des moyens de reclassement et d'accompagnement social renforcés

Défense mobilité, structure interarmées de reconversion de la Défense, a été mise en place le 10 juin 2009. Elle a été dotée du statut de service à compétence nationale et placée sous l'autorité du directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD). Elle participe à l'accompagnement du personnel souhaitant poursuivre son parcours professionnel en dehors du ministère. L'agence est constituée d'un échelon central, de dix pôles régionaux et d'antennes locales répartis sur l'ensemble du territoire, avec un effectif de 763 personnes (militaires et civils).

2 - UN BILAN POSITIF DE LA MANŒUVRE RH

À ce stade, un bilan positif peut être tiré de la manœuvre RH notamment sur le plan quantitatif, s'agissant des déflations d'emplois et du reclassement du personnel civil.

• Une déflation d'emplois maîtrisée

Le niveau de réduction des effectifs prévu par la LPM est respecté. Le ministère reste ainsi sensiblement en avance par rapport au rythme de déflation prévu (d'environ 1 300 équivalents temps plein fin 2011, cf. 1.1).

La déflation a porté pour plus de 80 % sur des emplois relevant du domaine du soutien au sens large et moins de 20 % des postes répertoriés dans le domaine purement opérationnel. Le ratio soutien/opérationnel initialement prévu pour les déflations est donc dépassé, ce qui permet de tenir l'objectif de recentrer les effectifs militaires sur les activités opérationnelles, cœur de métier des armées.

• Un reclassement bien engagé du personnel civil dans le cadre des restructurations

La quasi totalité des agents civils en fonction au sein d'établissements dissous ou transférés a été reclassée. S'agissant des établissements réorganisés et de la mobilité liée à la rationalisation des fonctions de soutien, les reclassements se poursuivent.

D'une manière générale, le reclassement du personnel civil dans le cadre des restructurations est satisfaisant, en particulier grâce à l'action des centres ministériels de gestion, confortée par les « plates-formes RH » interministérielles, placées auprès des préfets et des cellules régionales de mobilité reclassement.

• Un dispositif d'aide au départ globalement efficace mais un reclassement dans les fonctions publiques de l'État du personnel militaire à optimiser

Si les incitations financières au départ restent attractives, en particulier pour le personnel militaire (1 161 pécules octroyés en 2011 pour 4 810 demandes) et les ouvriers de l'État (550 indemnités de départ volontaire payées), le bilan est plus mitigé en ce qui concerne les reclassements de militaires dans les trois fonctions publiques.

En effet, le niveau des reclassements dans les corps civils de l'État (123 reclassements hors Défense) demeure insuffisant. Il a été toutefois largement compensé par les bons résultats des autres procédures, notamment les recrutements sur contrat qui représentent environ le tiers des reclassements.

Bilan de la mise en œuvre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR)

Pour l'année 2011, 236 M€ ont été dépensés au profit du PAR.

- S'agissant du personnel militaire, les incitations financières au départ (près de 111 M€) sont constituées du pécule (défiscalisé) d'incitation à une seconde carrière et d'une indemnité spécifique de préparation à la reconversion, au profit des militaires brevetés ou diplômés. Parmi les bénéficiaires du pécule, 30 % sont des officiers et 70 % des sous-officiers. L'indemnité spéciale de préparation de la reconversion est allouée aux officiers, sous-officiers et officiers marinières, sur demande agréée, sous la forme d'un congé de reconversion.

Au titre de l'aide au départ, ont par ailleurs été privilégiées les voies d'intégration dans la fonction publique, avec un dispositif renoué d'accès aux emplois réservés (loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense) et une montée en puissance des détachements-intégrations dans les corps de fonctionnaires civils des trois fonctions publiques (L4139-2 du code de la défense).

En matière d'aide à la mobilité géographique, le dispositif indemnitaire a été renforcé, en particulier au bénéfice des militaires non chargés de famille (3 M€). En outre, une allocation d'aide à la mobilité du conjoint a été instituée par le décret n° 2008-647 du 30 juin 2008, par extension au personnel militaire muté ou déplacé du dispositif ouvert au personnel civil. Celui-ci prévoit une indemnisation du conjoint (ou le partenaire d'un PACS) ayant dû, à la suite de cette mutation ou de ce déplacement, abandonner son activité salariée (dépense de près de 4 M€).

- En ce qui concerne le personnel civil, les mesures d'incitation au départ (environ 45,0 M€) et l'aide à la mobilité (près de 39,5 M€) relèvent d'une réglementation interministérielle :
 - indemnité de départ volontaire des fonctionnaires (66 IDV accordées en 2011) ;
 - prime de restructuration de service ;
 - allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
 - indemnité temporaire de mobilité ;
 - indemnité à la création ou à la reprise d'entreprise.

À ce dispositif de droit commun s'ajoutent des mesures propres au MINDAC, comme :

- le complément spécifique de restructuration au profit des fonctionnaires et agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le complément exceptionnel de restructuration au profit des ouvriers de l'État et l'IDV (défiscalisée) des ouvriers de l'État, modulable afin d'inciter au départ les agents en milieu de carrière. 550 ouvriers de l'État ont pu bénéficier de cette disposition au titre de l'année 2011.

Enfin, le PAR comprend également :

- un dispositif d'aide au départ dédié au personnel recruté localement (près de 4,5 M€) ;
- la poursuite de la politique d'accompagnement vers l'emploi des militaires en reconversion, la consolidation de la formation destinée à accompagner les mobilités professionnelles et le renforcement de l'action sociale compensant les contraintes liées à la mobilité (près de 5 M€) ;
- la compensation du surcoût chômage lié au PAR (près de 24 M€).



SIRPA Air

Glossaire

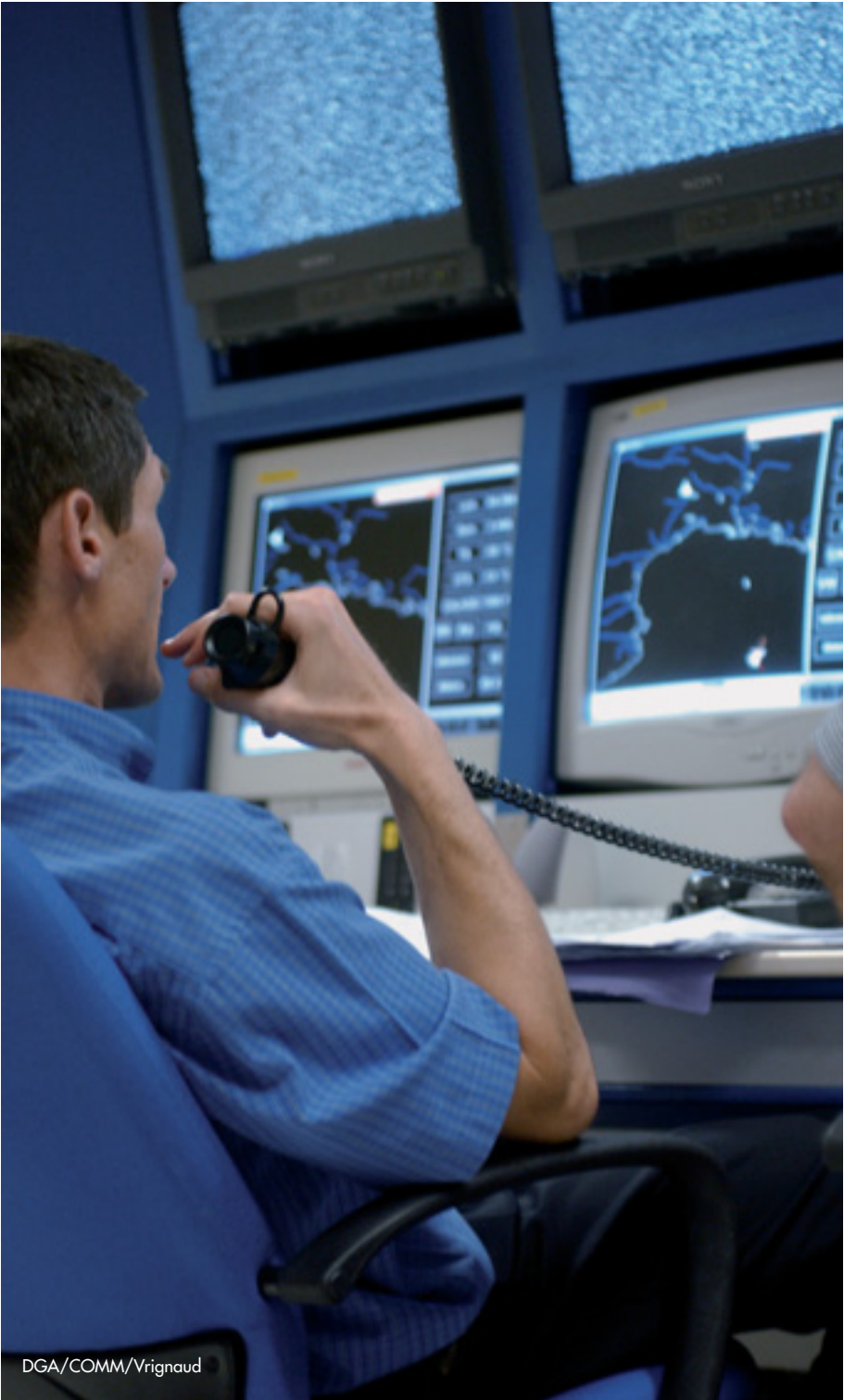
AACV : Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire
AGSC : Administration générale et des soutiens communs
AMD : Attaché d'administration du ministère de la défense
ANFEM : Association nationale des femmes et épouses de militaires
ANOCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite
APM : Affaires pénales militaires
APRH : Accompagnement de la politique des ressources humaines
ARD : Agence de reconversion de la défense, Défense mobilité
ARIA : Association de réflexion, d'information et d'accueil des familles de militaires en activité
AS : Action spéciale
ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles
ASS : Assistant de service social
BdD : Base de défense
BOP : Budget opérationnel de programme
BSO : Bordereau de salaire ouvrier
CA : Camp d'adolescents
CAA : Cessation anticipée d'activité
CAO : Commission d'avancement des ouvriers
CAP : Commission administrative paritaire
CAPC : Commission administrative paritaire centrale
CAPL : Commission administrative paritaire locale
CAS : Compte d'affectation spéciale
CCAS : Conseil central de l'action sociale
CCF : Comité de coordination de la formation
CCF : Conseiller coordonnateur en formation
CCM : Coopération civilo-militaire
CCPMD : Commission consultative paritaire du ministère de la défense
CCPNO : Commission consultative paritaire de la nomenclature ouvrière
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CDFHSCT : Centre de documentation et de formation à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail
CDG : Centre départemental de gestion
CDRM : Comité directeur de la réserve militaire
CEMA : Chef d'état-major des armées

CESU: Chèque emploi-service universel
CFD: Centre de formation de la défense
CFM: Conseil de la fonction militaire
CFMD: Centre de formation au management de la défense
CGA: Contrôle général des armées
CHEM: Centre des hautes études militaires
CICPC: Commissions d'information et de concertation du personnel civil
CIES: Commission d'information économique et sociale
CIFIH: Campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap
CIG: Centre interdépartemental de gestion
CISAT: Centre d'instruction santé de l'armée de terre
CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux
CLRE: Comité de liaison réserve-entreprises
CLSH: Centre de loisir sans hébergement
CMG: Centre ministériel de gestion
CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNRM: Confédération nationale des retraités militaires
COMEX: Comité exécutif
CPA: Centre de préadolescents
CPF: Commission paritaire de formation
CPNTSO: Commission paritaire nationale des techniciens à statut ouvrier
CPO: Commission paritaire ouvrière
CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
CPS: Commission paritaire spécifique
CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
CRED: Correspondant régional entreprises-défense
CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG: Contribution sociale généralisée
CSPC: Conseil supérieur des personnels civils
CSRМ: Conseil supérieur de la réserve militaire
CTAC: Comité technique d'administration centrale
CTM: Comité technique ministériel
CTPM: Comité technique paritaire ministériel
DAF: Direction des affaires financières
DAR: Délégation aux restructurations
DCSCA: Direction centrale du service du commissariat des armées
DGA: Direction générale de l'armement
DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
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 de la défense
 DPSD : Direction de la protection et de la sécurité de la défense
 DRH : Direction des ressources humaines
 DRH-MD : Direction des ressources humaines du ministère de la défense
 DRM : Direction du renseignement militaire
 DSPRS : Direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale
 EAA : Ecole d'application de l'artillerie
 EAI : Ecole d'application de l'infanterie
 EAM : Ecole d'administration militaire
 ELT : Ecole de la logistique terrestre
 EMA : Etat-major des armées
 EMB : Ecoles militaires de Bourges
 EMCTA : Ecole militaire du corps technique et administratif
 EMD : Ecoles militaires de Draguignan
 EMSAM : Ecole militaire supérieure d'administration et de management
 ENSICA : Ecole nationale supérieure des ingénieurs de constructions aéronautiques
 ENSIETA : Ecole nationale supérieure des ingénieurs des études et techniques d'armement
 ENSTA : Ecole nationale supérieure des techniques avancées
 EPFP : Etablissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
 EPPA : Ecole du personnel paramédical des armées
 ESAM : Ecole supérieure et d'application du matériel
 ESR : engagement à servir dans la réserve
 ESSA : Ecoles du service de santé des armées
 ETPE : Equivalent temps plein emploi
 ETPR : Equivalent temps plein rémunéré
 ETPT : Equivalent temps plein travaillé
 FIPH : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
 FNOM : Fédération nationale des officiers mariniers en retraite
 FNRG : Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
 FPH : Fonction publique hospitalière
 FSPOIE : Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat
 GCC : Groupe central de coordination de la formation
 GCCF : Groupe central de la coordination de la formation professionnelle
 GPC : Gestion du personnel civil
 GPF : Groupes paritaires de formation
 GSBdD : Groupe de soutien des bases de défense
 HCECM : Haut comité d'évaluation de la condition militaire

IAT : Indemnité d'administration et de technicité
ICM : Indemnité pour charges militaires
ICT : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
IDV : Indemnité de départ volontaire
IEF : Ingénieur d'études et de fabrications
IFRSTS : Indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des personnels de service social
IFT : Indemnité de fonctions techniques
IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGeSA : Institution de gestion sociale des armées
INI : Institution nationale des invalides
IPR : Indemnité proportionnelle de reconversion
ISG : Infirmier en soins généraux
ISGS : Infirmier civil en soins généraux et spécialisé
JDC : Journée défense et citoyenneté
LBDSN : Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale
LPM : Loi de programmation militaire
MALD : Mise à la disposition
MDA : Mesures défense associées
MINDAC : Ministère de la défense et des anciens combattants
MdR : Militaire du rang
MG : Minimum garanti
MICM : Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MITHA : Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
NAS : Nécessité absolue de service
NES : Nouvel espace statutaire
NRBC : Nucléaire, radiologique, bactériologique et chimique
OE : Ouvrier de l'Etat
OED : Observatoire économique de la défense
OFF : Officier
OIAS : Organisation interarmées du soutien
ONP : Opérateur national de paye
OPEX : Opération extérieure
P : Sous-direction des pensions
PACS : Pacte civil de solidarité
PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat
PAGRE : Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PAR : Plan d'accompagnement des restructurations
PASD : Pôle d'accueil social de la défense
PEP : Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
PFAF : Plates-formes achat-finances

PFR : Prime de fonction et de résultat
 PIA : Poste interarmées
 PMAS : Pôle ministériel d'action sociale
 PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés
 PNA : Position normale d'activité
 PRH : Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaire et civiles
 QEFI : Sous-direction des questions économiques et financières internationales
 RAE : Recensement des agents de l'Etat
 RAFP : Régime de retraite additionnel de la fonction publique
 RF : Responsable de formation
 RGPP : Révision générale des politiques publiques
 RH : Ressources humaines
 RSSF : Sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières du personnel civil
 SA : Secrétaire administratif
 SA2P : Service de l'accompagnement professionnel et des pensions
 SCA : Service du commissariat des armées
 SEA : Service des essences des armées
 SGA : Secrétariat général pour l'administration
 SIAé : Service industriel de l'aéronautique
 SID : Service d'infrastructure de la défense
 SIMu : Service interarmées des munitions
 SI-RH : Système d'information des ressources humaines
 S-OFF : Sous-officier
 SPAC : Service parisien de soutien de l'administration centrale
 SPB : Service des synthèses et du pilotage budgétaire
 SPP-RH : Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
 SRHC : Service des ressources humaines civiles
 SR-RH : Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles
 SSA : Service de santé des armées
 SUPAERO : Ecole supérieure d'aéronautique
 TAOPC : Temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
 TCT : Techniciens et cadres technico commerciaux
 TMD : Technicien du ministère de la défense
 TMS : Troubles musculo-squelettiques
 TSEF : Technicien supérieur d'études et de fabrications
 UNPRG : Union nationale du personnel retraité de la gendarmerie
 UNSOR : Union nationale des sous-officiers en retraite
 US : Utilité de service
 VAE : Validation des acquis de l'expérience



DGA/COMM/Vrignaud

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	7
1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT	9
1.1.1 - L'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 (hors gendarmerie)	11
1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme	11
1.1.1.4 - Répartition des effectifs de la mission Défense par catégorie et par action ..	12
1.1.1.5 - Répartition des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation par catégorie et par action	14
1.1.1.6 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-COM)	15
1.1.2 - Le personnel militaire	16
1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance	16
1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 3 ans	17
1.1.2.3 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'apparte- nance en ETPE	18
1.1.2.4 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie et par armée	19
1.1.2.5 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie	20
1.1.2.6 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée	20
1.1.2.7 - Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée	21
1.1.2.8 - Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par armée	22
1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire	23
1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire	23
1.1.3 - Le personnel civil	24
1.1.3.1 - Évolution des effectifs du personnel civil par armée et par statut sur 3 ans ..	24
1.1.3.2 - Répartition du personnel civil par statut et par armée	25
1.1.3.3 - Évolution du personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sur 3 ans	26
1.1.3.4 - Nombre de femmes civiles par statut et par catégorie	27
1.1.3.5 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans	27
1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil	28
1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil	28
1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	29
1.3 - LES RETRAITÉS	29
1.3.1 - Nombre de pensionnés au 31 décembre 2011	30

1.3.2 - Nombre d'entrées dans le système des pensions en 2011	30
1.3.3 - Nombre de sorties du système des pensions en 2011	31
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	35
2.1 - LES ENTRÉES DANS LE PMEA	36
2.1.1 - Le personnel militaire	36
2.1.1.1 - Recrutements directs des militaires par catégorie et par armée	36
2.1.1.2 - Recrutements directs des militaires féminins par catégorie et par armée ...	36
2.1.1.3 - Autres entrées de militaires dans le PMEA	37
2.1.2 - Le personnel civil	38
2.1.2.1 - Recrutements du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction ou service	38
2.1.2.2 - Recrutements du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès	38
2.1.2.3 - Recrutement du personnel non titulaire par niveau et par type de contrat ..	39
2.1.2.4 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État	39
2.1.2.5 - Total des recrutements de personnel civil par catégorie	39
2.1.2.6 - Autres entrées de personnel civil dans le PMEA	40
2.1.3 - La politique d'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	40
2.1.3.1 - La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap	40
2.1.3.2 - Le recrutement	41
2.1.3.3 - Les nouveaux acteurs	41
2.1.3.4 - Le financement exceptionnel en faveur de l'accessibilité à l'environnement professionnel de travaux d'accessibilité	41
2.2 - LES DÉPARTS DU PMEA	42
2.2.1 - Le personnel militaire	42
2.2.1.1 - Départs définitifs (y compris décès) des militaires par catégorie et par armée	42
2.2.1.2 - Départs définitifs (hors décès) des militaires par catégorie, par ancienneté de service et par armée	43
2.2.1.3 - Décès des militaires par catégorie et par armée	43
2.2.1.4 - Autres départs des militaires du PMEA	44
2.2.2 - Le personnel civil	44
2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée	44
2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par circonstance ..	45
2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par catégorie et par circonstance	45
2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel ouvrier de l'État par circonstance	46
2.2.2.5 - Ensemble des départs définitifs	46
2.2.2.6 - Autres départs de personnel civil du PMEA	46

2.3 - PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES OFFICIERS ET LES SOUS-OFFICIERS	47
2.4 - LES TRANSFORMATIONS DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS NON TITULAIRES	48
2.5 - LES AVANCEMENTS	48
2.5.1 - Avancement du personnel militaire par catégorie et par armée	48
2.5.2 - Avancement du personnel civil titulaire, hors promotion par concours	49
2.5.3 - Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie	50
2.6 - LES MUTATIONS	50
2.6.1 - Le personnel militaire de carrière ou sous contrat	50
2.6.1.1 - Mutations avec changement de résidence par catégorie et par armée	50
2.6.1.2 - Mutations sans changement de résidence par catégorie et par armée	51
2.6.1.3 - Nombre total de mutations par catégorie	51
2.6.2 - Le personnel civil	52
2.6.2.1 - Mutations avec changement de résidence par statut et par catégorie	52
2.6.2.2 - Mutations sans changement de résidence par statut et par catégorie	52
2.6.2.3 - Nombre total de mutations par statut	52
2.7 - LE PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURA- TIONS EN 2011	53
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	57
3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2011	58
3.1.1 - Ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris les contributions au CAS pensions) par programme	58
3.1.2 - Dépenses du compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé)	58
3.1.3 - Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21 uniquement)	58
3.1.4 - Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions	59
3.1.5 - Indemnité de sujétion pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement)	59
3.2 - LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RES- SOURCES HUMAINES.....	59
3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS	61
3.3.1 - Le personnel militaire	61
3.3.1.1 - La méthodologie	62

3.3.1.2 - Soldes mensuelles nettes théoriques du personnel militaire en 2011	64
3.3.1.3 - Soldes mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2011	65
3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire	65
3.3.2.1 - La méthodologie	65
3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil titulaire en 2011	68
3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2011	69
3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil non titulaire en 2011	70
3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2011	71
3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État.....	71
3.3.3.1 - La méthodologie	71
3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2011	73
3.3.3.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2011	74

LA FORMATION77

4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	78
4.1.1 - Les données générales	78
4.1.2 - Nombre d'actions de formation initiale, par catégorie et par armée ..	80
4.1.3 - Nombre d'actions de formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel, par catégorie et par armée	81
4.1.4 - Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi, par catégorie et par armée	82
4.1.5 - Nombre total d'actions de formation, par catégorie et par armée ..	83
4.1.6 - Nombre de journées de formation, par catégorie et par armée	84
4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	84
4.2.1 - Le rôle de la formation	84
4.2.2 - La gouvernance et l'organisation de la formation	85
4.2.3 - Les principales mesures prises en 2011 en matière de formation	85
4.2.4 - Le bilan des actions de formation en 2011	86
4.2.4.1 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par type d'action	86
4.2.4.2 - Nombre de journées de formation par catégorie et par type d'action	87
4.2.4.3 - Coût de la formation par catégorie	88
4.2.4.4 - Évolution de la formation depuis trois ans	88
4.2.4.5 - Nombre d'actions de formation continue par domaine et par catégorie ..	89

4.2.4.6 - Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et par employeur	90
4.3 - ACTIONS DE FORMATION AU PROFIT DU PERSONNEL HANDICAPÉ	90
4.4 - LES APPRENTIS	91
LA RECONVERSION	93
5.1 - LA FONCTION RECONVERSION	94
5.1.1 - Les attributions de Défense mobilité	94
5.1.2 - L'organisation de Défense mobilité	94
5.1.3 - Les partenariats	95
5.1.3.1 - Le secteur privé	95
5.1.3.2 - Pôle Emploi	95
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT PAR ARMÉE ET PAR CATÉGORIE	96
5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie	96
5.2.2 - Répartition des ayants-droit par catégorie et par armée, direction ou service	96
5.2.2.1 - Hors gendarmerie	96
5.2.2.2 - Gendarmerie	96
5.3 - LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	97
5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire	97
5.3.1.1 - La répartition des prestations accordées par armée et par catégorie	97
5.3.1.2 - Les congés de reconversion	98
5.3.1.3 - Les taux de reconversion et de reclassement	99
5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique	99
5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé	100
5.3.2 - Le chômage des anciens militaires	101
5.4 - LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTIONS PUBLIQUES)	102
5.5 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI	102
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	105
6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	106
6.1.1 - Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la prévention	106
6.1.2 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention au ministère de la défense et des anciens combattants	106
6.1.3 - Le bilan de réalisation du document d'analyse des risques	106

6.1.4 - Les projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ..	107
6.1.4.1 - Les récompenses	107
6.1.4.2 - La campagne ministérielle de prévention relative aux troubles musculo-squelettiques	107
6.1.4.3 - Les actions marquantes effectuées dans le cadre de la prévention par la médecine de prévention	107
6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS....	108
6.2.1 - Le Centre de formation de la défense	108
6.2.1.1 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par armée et par catégorie ..	109
6.2.1.2 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut et par catégorie ..	110
6.2.2 - La commission centrale de prévention (arrêté du 30 octobre 1997 modifié par l'arrêté du 5 août 2008)	110
6.2.3 - La commission interarmées de prévention (arrêté du 3 janvier 1986 modifié par l'arrêté du 27 juillet 2010)	111
6.2.4 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (arrêté du 22 avril 1997)	112
6.2.5 - Le renouvellement des CHSCT à la suite des élections professionnelles de 2011	112
6.2.6 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (arrêté du 8 mars 1999)	113
6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	113
6.3.1 - Nombre et nature des accidents du travail en 2010	114
6.3.2 - Nombre et nature des accidents de trajet en 2010	114
6.3.3 - Nombre et nature des maladies professionnelles en 2010	115
6.3.4 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles reconnues depuis 5 ans ..	115
6.3.5 - 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	116
6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire (nombre de notifications et nombre de rentes payées)	117
6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE	118
6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2011, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2011	118
6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2011	119

6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL	120
6.5.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut ..	120
6.5.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 5 ans	121
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	123
7.1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE	124
7.1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire	124
7.1.1.1 - L'organisation et la composition	124
7.1.1.2 - La composition du CSFM	124
7.1.1.3 - Composition des CFM	125
7.1.1.4 - Les attributions	125
7.1.1.5 - Les activités de l'année 2011	125
7.1.1.6 - Le nombre de questions reçues	126
7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires	127
7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL	128
7.2.1 - La représentation syndicale	130
7.2.1.1 - Comité technique ministériel	130
7.2.1.2 - Comités techniques de réseau	130
7.2.2 - Évolution de la représentation syndicale depuis 2000	131
7.2.3 - Le comité technique paritaire ministériel	132
7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	133
7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 5 ans	134
7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 5 ans	135
LA POLITIQUE SOCIALE	137
8.1 - L'ACTION SOCIALE	138
8.1.1 - La politique d'action sociale	138
8.1.2 - L'organisation de l'action sociale	138
8.1.3 - Activités du Conseil central de l'action sociale en 2011	140
8.1.4 - Le Pôle d'accueil social de la défense (PASD)	140
8.1.5 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2011	141
8.1.6 - Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles	142
8.1.6.1 - Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires en opération extérieure en Afghanistan	142
8.1.6.2 - Le soutien aux militaires blessés en opération extérieure et à leur famille ..	142

8.1.6.3 - L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX hospitalisés en région parisienne	143
8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle	144
8.1.7.1 - Les prestations	144
8.1.7.2 - Les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux	145
8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale	146
8.1.8.1 - Les secours et les aides	146
8.1.8.2 - Les établissements sociaux	147
8.1.8.3 - Les prêts	147
8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs	148
8.1.9.1 - Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA (toutes saisons)	148
8.1.9.2 - Les activités des centres de vacances de jeunes (toutes saisons)	149
8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT	150
8.2.1 - La politique du logement familial	150
8.2.2 - La répartition des logements	150
8.2.3 - Les aides au logement	151
8.2.3.1 - Les aides à la personne	151
8.2.3.2 - L'aide à la pierre	152
8.2.3.3 - Évolution des aides au logement depuis 2007	153
LA RÉSERVE	155
9.1 - LA RÉSERVE	156
9.1.1 - Les fondements juridiques	156
9.1.2 - La composition et l'organisation	156
9.1.2.1 - Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)	156
9.1.2.2 - Le Comité directeur de la réserve militaire (CDRM)	157
9.1.3 - La composition et l'organisation	158
9.1.4 - Les missions	158
9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	158
9.2.1 - Les conditions d'accès	158
9.2.2 - Les règles de contrat d'engagement du réserviste	159
9.2.3 - Les activités	159
9.2.4 - La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié	159
9.2.5 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité	159
9.2.5.1 - L'obligation de disponibilité	159

9.2.5.2 - Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée et catégorie	160
9.2.6 - Les réservistes sous ESR	160
9.2.6.1 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie et par armée	160
9.2.6.2 - Effectifs de réservistes sous ESR réalisés en 2011 par rapport à la cible par armée et par catégorie (en %)	161
9.2.6.3 - Évolution des effectifs de réservistes sous ESR entre 2004 et 2011	161
9.2.7 - Activités des volontaires sous ESR en 2011 (en %)	162
9.2.8 - Origine des volontaires sous ESR en 2011 (en %)	162
9.2.9 - Le nombre moyen de jours d'ESR, et la part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX)	163
9.2.9.1 - Nombre moyen de jours d'ESR	163
9.2.9.2 - Part de jours d'ESR passés en OPEX	163
9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE.....	164
POSTFACE.....	167
1 - LE DISPOSITIF DE LA MANŒUVRE RH AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION DU MINISTÈRE	168
1.1 - LES ENJEUX DE LA « MANŒUVRE RH »	168
1.2 - LES OUTILS STRATÉGIQUES DE LA MANŒUVRE RH	168
1.3 - DES MOYENS DE RECLASSEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RENFORCÉS	169
2 - UN BILAN POSITIF DE LA MANŒUVRE RH	170
GLOSSAIRE	173

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
Bureau de l'analyse statistique, des enquêtes et du bilan social

Directeur de la publication : Contrôleur général des armées Jacques Roudière,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Directeur adjoint de la publication : Général de brigade aérienne Alain Ferran,
adjoint au DRH-MD, chef du service de la politique générale
et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteur en chef : Contrôleur général des armées Philippe Mondoulet,
sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective

Rédacteur en chef adjoint : Philippe Mondon-Guilhaumon,
adjoint au sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective

Rédacteurs : Laurent Jacquemin, chef du bureau de l'analyse statistique, des enquêtes
et du bilan social
Evelyne Grenèche, responsable de la section « Bilan social »
Jean-Pierre Delarue, analyste traitant

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère de la défense
et des anciens combattants

Conception graphique/PAO/Fabrication :
SGA/SPAC/PGT 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 : drhmd.pep2@intradef.gouv.fr

Par correspondance :

Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
DEF/SGA/DRH-MD/SPP-RH/PEP
14 rue Saint Dominique
75700 Paris SP 07

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

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

Directeur de la publication › Jacques ROUDIERE, directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Conception graphique et réalisation de la couverture › © PI - SGA/Com 2012
Impression › SGA/SPAC Impressions