



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA DÉFENSE

SGA

Secrétariat général pour l'administration



BILAN **2012** 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

2012

Ministère

de la Défense



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle

SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Le Bilan social 2012 présente un état des lieux détaillé de toutes les composantes des ressources humaines du ministère de la Défense. Comme chaque année, il intègre de nouvelles informations en rapport avec l'actualité du ministère, caractérisée en 2012 par les travaux de réflexion dans le cadre du nouveau Livre blanc.

La politique RH conduite par le ministère de la Défense a pour objectif, dans un cadre budgétaire défini, de **fournir aux armées une ressource humaine de qualité**, nécessaire aux missions qui leur sont assignées. Dans ce cadre, il convient d'adapter les effectifs des forces armées aux nouveaux contrats opérationnels, d'optimiser les soutiens et d'améliorer l'emploi des dispositifs

d'accompagnement, de reclassement et de régulation des flux d'effectifs. En raison du caractère exigeant et spécifique des missions militaires, les **armées** doivent disposer en permanence d'un personnel jeune, apte physiquement et formé sur le plan technico-opérationnel. Cet impératif de jeunesse exige un renouvellement important des forces qu'il faut former pour des emplois spécifiques. Le **personnel civil** est, quant à lui, caractérisé par une durée de carrière plus longue nécessitant le maintien d'un niveau optimal de compétences pour garantir son employabilité jusqu'au départ en retraite. Les personnels civils apportent une pluralité de compétences et d'expériences inscrites dans des parcours professionnels diversifiés, les contractuels disposant en outre d'expertises spécifiques.

Le volet RH de la Loi de programmation militaire 2009/2014 prévoit une déflation des effectifs du ministère de la Défense. Coordinée par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense, la **manceuvre RH** vise à conduire cette réduction dans les meilleures conditions possibles compte tenu de la conjoncture économique, en gardant comme objectif majeur la recherche de la meilleure allocation de nos compétences. Elle met en œuvre à cette fin le Plan d'accompagnement des restructurations (PAR) contenant notamment des outils d'incitation au départ et à la mobilité.

En 2012, l'évolution de la démarche RH s'est traduite par l'élaboration d'un **référentiel unique des emplois et des métiers du ministère** (REM), document essentiel à la définition de parcours professionnels civils et militaires fondés sur les compétences, dont la première version doit aboutir en juin 2013. D'autre part, **la formation** a fait l'objet d'une attention particulière. L'instruction du 14 juin 2012 relative à l'organisation et au fonctionnement du comité de coordination de la formation (CCF) a élargi le périmètre de ce dernier et a renforcé sa double vocation d'instance de réflexion et d'arbitrage. L'objectif du CCF est de promouvoir les parcours de formation, de faciliter le développement de solutions innovantes et d'assurer la cohérence de la formation entre militaires et civils.

Par ailleurs, les efforts en matière de responsabilité sociale de l'État employeur se sont poursuivis. Le ministère s'attache à offrir un égal accès aux emplois et responsabilités aux femmes et aux hommes. Aujourd'hui, la France est dotée de l'armée la plus féminisée d'Europe. En septembre 2012, le ministre a nommé un haut fonctionnaire à l'égalité des droits. Sa mission consiste à définir et à mettre en œuvre la politique

du ministère de la Défense en faveur de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Outre les actions menées pour améliorer le taux de féminisation dans les directions et services, le ministère de la Défense s'est engagé à renforcer le dispositif statistique existant. Ainsi, en sus des données sexuées déjà présentées dans le Bilan social, de nouveaux éléments, notamment en matière de recrutements, de départs et de reconversion, sont proposés dans cette édition 2012.

L'année 2012 s'est également caractérisée par l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'**amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels civils** dans la fonction publique. Un projet de décret, élaboré en concertation avec les organisations syndicales, déterminant une liste de dix corps de fonctionnaires du ministère de la Défense ouverts aux recrutements réservés, a été approuvé lors du comité technique ministériel du 17 décembre 2012. La procédure de recrutement proprement dite, qui concerne près de 1 950 agents non titulaires affectés au ministère de la Défense ou dans un établissement public placé sous sa tutelle, devrait intervenir au cours du second semestre 2013.

La **politique en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi** s'est renforcée grâce à la mise en place d'un correspondant handicap au sein de chaque centre ministériel de gestion (CMG) et du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC). Le responsable de la formation au sein des groupes de soutien des bases de défense (GSBD) assure désormais les fonctions de relais handicap auprès du CMG pour l'ensemble des établissements de son ressort territorial.

Pour la communauté militaire, le **dossier unique des blessés en OPEX**, élaboré par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense, est entré en service à la fin de l'année 2012. Dématérialisé, il permet d'alerter simultanément les différents intervenants institutionnels, mutualistes et de prévoyance, afin d'accélérer le paiement des indemnités et réparations financières. Parallèlement, l'accès des militaires et de leur famille aux structures d'**écoute psychologique** a été renforcé par le lancement d'un numéro d'appel national unique « Écoute Défense » permettant une meilleure prise en compte du syndrome de stress post-traumatique.

La **reconversion**, garantie dans le statut général des militaires, constitue toujours un objectif majeur de la politique des ressources humaines militaires du ministère. Les procédures d'accès à la fonction publique représentent, à ce titre, un outil fondamental de la reconversion des militaires. C'est pourquoi le ministère travaille à rénover le dispositif pour en améliorer tant la lisibilité que la performance.

Enfin, la **prévention du risque de chômage** des militaires quittant l'institution fait également l'objet d'efforts particuliers. Parmi les leviers que le ministère de la Défense s'attache à mettre en œuvre, le processus de certification des titres professionnels et la validation des acquis de l'expérience (VAE) apparaissent comme des axes importants de la politique ministérielle des ressources humaines. Ils offrent aux militaires des perspectives de promotion interne, mais optimisent également leur potentiel de reconversion dans le secteur civil.

Chaque année, le Bilan social vise donc à présenter les résultats des politiques de ressources humaines engagées, de la manière la plus claire possible. Je souhaite que le Bilan social 2012 réponde pleinement à cette exigence.

Très bonne lecture,

Le contrôleur général des armées
Jacques FEYTIS
*Directeur des ressources humaines
du ministère de la Défense*

Sommaire

1 - LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	p. 7
2 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p. 31
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 61
4 - LA FORMATION	p. 77
5 - LA RECONVERSION	p. 97
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 109
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	p. 129
8 - LA POLITIQUE SOCIALE	p. 145
9 - LA RÉSERVE	p. 165
POSTFACE	p. 177
TABLE DES MATIÈRES	p. 191

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 1

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

Personnel permanent (ensemble du personnel, personnel militaire, personnel civil) – réserve opérationnelle – retraités

L'évolution des effectifs liée à la réduction pluriannuelle des emplois, amorcée en 2008, se poursuit en 2012, conformément aux objectifs fixés au ministère de la Défense (MINDEF) par la loi de programmation militaire 2009/2014.

En 2012, l'effectif sous PMEA⁽¹⁾ du ministère est de 288 066 personnels militaires et civils (en ETPT⁽²⁾), soit une réduction de 2,8 % par rapport à 2011. Il se compose de 77,1 % de militaires (222 215 ETPT) et de 22,9 % de civils (65 851 ETPT).

L'armée de terre représente 53,6 % du personnel militaire, la marine 17,0 % et l'armée de l'air 21,4 %. 8,0 % du personnel militaire sert dans les autres armées, directions ou services⁽³⁾.

La population militaire se compose de 16,3 % d'officiers, 45,0 % de sous-officiers, 37,6 % de militaires du rang et 1,1 % de volontaires. Enfin, le taux de féminisation dans les armées demeure stable à 15,0 %.

Le volume de volontaires ayant souscrit à un engagement à servir dans la réserve (ESR), hors gendarmerie, est de 27 518.

Chiffres-clés

288 066 personnels du ministère (en ETPT),

- **2,8 %** par rapport à 2011

222 215 militaires (ETPT)

65 851 civils (ETPT)

27 518 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve

15,0 % : taux de féminisation du personnel militaire

38,0 % : taux de féminisation du personnel civil

(1) PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés fixé en 2012 à 293 198 ETPT.

(2) L'ETPT (équivalent temps plein travaillé) moyen annuel 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 moyen annuel.

(3) Gendarmerie sous PMEA du MINDEF, 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'infrastructure de la défense (SID).

Le soutien des forces comprend l'organisation interarmées de soutien (OIAS), le service des essences des armées (SEA), le service du commissariat des armées (SCA) et le service interarmées des munitions (SIMu). Il emploie 15 526 personnels civils et en constitue le principal employeur (23,6 %). Le secrétariat général pour l'administration (SGA) et l'armée de terre, emploient, respectivement, 16,4 % et 14,5 % du personnel civil.

La part de personnel civil titulaire et non titulaire au MINDEF est en légère augmentation par rapport à 2011, avec 54,0 % de titulaires (53,4 % en 2011) et 13,8 % de non titulaires (13,3 % en 2011). À l'inverse, la part des ouvriers de l'État diminue puisqu'elle représente 32,2 % du personnel civil en 2012 (contre 33,3 % en 2011). Si les effectifs de catégorie A ou de niveau I progressent en 2012 (+ 8,0 %), le nombre d'agents de catégorie B ou de niveau II et de catégorie C ou de niveau III diminue par rapport à 2011 (-2,2 % et -4,5 %).

Les militaires sont âgés en moyenne de 32,7 ans contre 47,2 ans pour les civils. Leur ancienneté de services atteint en moyenne 11,9 ans pour les militaires et 20,0 ans pour les civils.

Enfin, le nombre de pensionnés au 31 décembre 2012 atteint 702 930 personnes ayants droit et ayants cause. En 2012, 19 592 personnes sont entrées dans le système de pensions, alors que 20 547 personnes en sont sorties, soit 955 pensionnés de moins (gendarmerie incluse).

1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT⁽⁴⁾

1.1.1 - L'ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA

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										
2 770	1 504	110	5	4 389	1 606	1 006	1 607	75	4 294	8 683
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
30 073	95 489	83 123	2 353	211 038	3 306	5 887	16 027	16 770	41 990	253 028
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										
1 922	1 157	78	79	3 236	3 371	1 569	1 089	2 787	8 816	12 052
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
1 332	1 554	240	27	3 153	2 028	2 759	3 374	1 490	9 651	12 804
36 097	99 704	83 551	2 464	221 816	10 311	11 221	22 097	21 122	64 751	286 567
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
82	222	95	0	399	59	162	821	58	1 100	1 499
ENSEMBLE DU MINISTÈRE										
36 179	99 926	83 646	2 464	222 215	10 370	11 383	22 918	21 180	65 851	288 066
PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS										293 198
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										98,2 %

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture : 2 270 officiers relèvent du programme 144 (Environnement et prospective de la politique de défense) en 2012.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

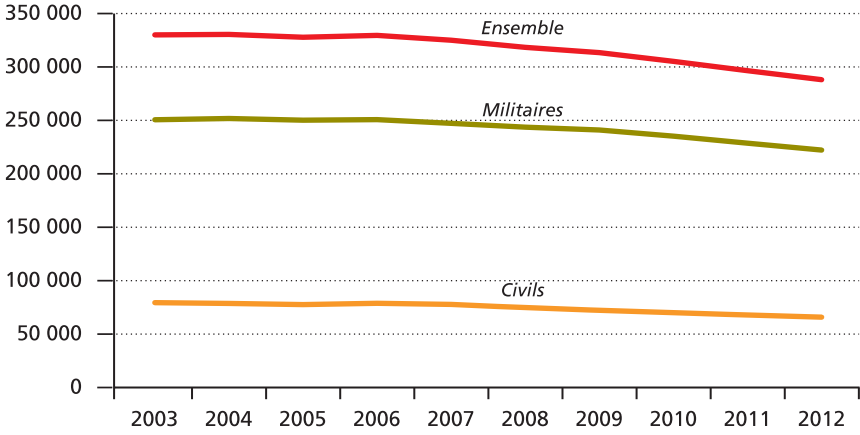
Réserve

Postface

(4) Les effectifs sont décomptés sous plafond ministériel d'emplois autorisés (PMEA) et présentés soit par armée, direction ou service, soit selon la nomenclature mission/programme/action. Ne sont retenus que les programmes dotés en effectifs.

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

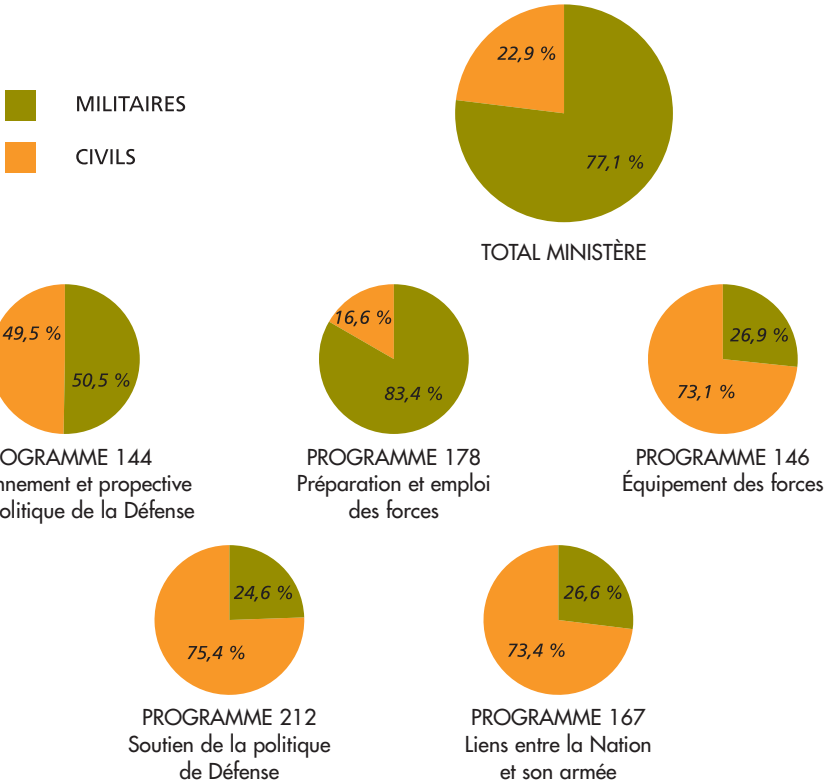
En ETPT



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A entre 2003 et 2012.

1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A.

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)										3,0 %
ACTION 2 - PROSPECTIVE DES SYSTÈMES DE FORCE										
66	0	0	0	66	59	15	13	13	100	166
ACTION 3 - RECHERCHE ET EXPLOITATION DU RENSEIGNEMENT INTÉRESSANT LA SÉCURITÉ DE LA FRANCE										
788	1 359	100	4	2 251	1 404	924	1 409	26	3 763	6 014
ACTION 4 - MAINTIEN DES CAPACITÉS TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELLES										
1 655	7	0	0	1 662	105	36	34	29	204	1 866
ACTION 5 - SOUTIEN AUX EXPORTATIONS										
56	1	0	0	57	35	23	36	7	101	158
ACTION 6 - DIPLOMATIE DE DÉFENSE										
205	137	10	1	353	3	8	115	0	126	479
2 770	1 504	110	5	4 389	1 606	1 006	1 607	75	4 294	8 683
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES (RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES)										88,3 %
ACTION 1 - PLANIFICATION DES MOYENS ET CONDUITE DES OPÉRATIONS										
2 911	6 293	1 243	6	10 453	504	1 105	1 382	598	3 589	14 042
ACTION 2 - PRÉPARATION DES FORCES TERRESTRES										
11 038	31 008	53 933	759	96 738	899	1 127	2 668	4 668	9 362	106 100
ACTION 3 - PRÉPARATION DES FORCES NAVALES										
4 012	21 575	6 958	967	33 512	385	517	943	977	2 822	36 334
ACTION 4 - PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES										
5 728	22 412	10 448	373	38 961	668	747	1 045	3 142	5 602	44 563
ACTION 5 - LOGISTIQUE INTERARMÉES										
6 384	14 201	10 541	248	31 374	850	2 391	9 989	7 385	20 615	51 989
DONT SOUS-ACTION 80 - FONCTION SANTÉ										
3 864	5 536	1 516	173	11 089	351	854	2 531	1 352	5 088	16 177
DONT SOUS-ACTION 81 - FONCTION PÉTROLIÈRE										
246	406	1 108	0	1 760	30	91	219	331	671	2 431
30 073	95 489	83 123	2 353	211 038	3 306	5 887	16 027	16 770	41 990	253 028

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil de la mission Défense, sous PME.A.

Lecture : 66 officiers relèvent de l'action 2 (prospective des systèmes de force) du programme 144 (Environnement et prospective de la politique de Défense) en 2012.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
	OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
Mouvements de personnel	PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										4,2 %
	(RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES - DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL POUR L'ARMEMENT)										
	ACTION 11 - PRÉPARATION ET CONDUITE DES OPÉRATIONS D'ARMEMENT										
	1 922	1 157	78	79	3 236	3 371	1 569	1 089	2 787	8 816	12 052
	DONT SOUS-ACTION 89 - SOUTIEN DGA ET SUBVENTION FSPOEIE										
	1 532	410	12	79	2 033	3 350	1 547	1 041	2 644	8 582	10 615
	DONT SOUS-ACTION 93 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION TERRE										
	166	225	28	0	419	12	20	40	111	183	602
	DONT SOUS-ACTION 94 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION MARINE										
	40	134	2	0	176	5	2	2	27	36	212
DONT SOUS-ACTION 95 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION AIR											
183	388	36	0	608	4	0	6	5	15	623	
1 922	1 157	78	79	3 236	3 371	1 569	1 089	2 787	8 816	12 052	
Dépenses liées au personnel	PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										4,5 %
	(RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
	ACTION 1 - DIRECTION ET PILOTAGE										
	165	202	46	11	424	70	70	156	7	303	727
	ACTION 2 - FONCTION DE CONTRÔLE										
	89	3	1	0	93	18	25	29	5	77	170
	ACTION 3 - GESTION CENTRALE										
	269	261	61	1	592	999	901	1 560	405	3 865	4 457
	ACTION 4 - POLITIQUE IMMOBILIÈRE										
	629	673	68	0	1 370	606	891	899	903	3 299	4 669
ACTION 6 - ACTION SOCIALE											
103	343	47	3	496	204	752	416	48	1 420	1 916	
ACTION 8 - PROMOTION ET VALORISATION DU PATRIMOINE CULTUREL											
33	39	7	11	90	86	102	301	118	607	697	
ACTION 9 - COMMUNICATION											
44	33	10	1	88	45	18	13	4	80	168	
1 332	1 554	240	27	3 153	2 028	2 759	3 374	1 490	9 651	12 804	
TOTAL MISSION DÉFENSE											
36 097	99 704	83 551	2 464	221 816	10 311	11 221	22 097	21 122	64 751	286 567	

Source : DRH/MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil de la mission Défense, sous PMEA.

Lecture : 83 551 militaires du rang relèvent de la mission Défense.

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

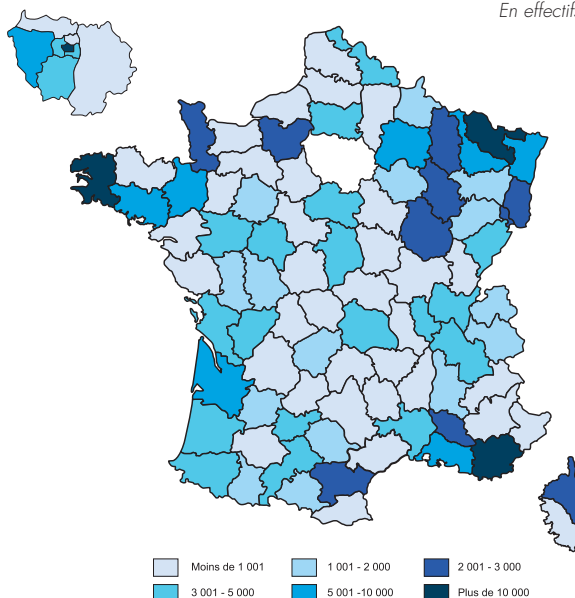
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE (RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										100,0 %
ACTION 1 - JOURNÉE D'APPEL ET DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE										
82	222	95	0	399	59	162	792	58	1 071	1 470
ACTION 2 - POLITIQUE MÉMOIRE										
0	0	0	0	0	0	0	29	0	29	29
82	222	95	0	399	59	162	821	58	1 100	1 499
TOTAL MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
82	222	95	0	399	59	162	821	58	1 100	1 499

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation, sous PME.A.
Lecture : 821 agents de catégorie C ou de niveau III relèvent de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation en 2012.

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

En effectifs physiques



Source : fichiers de gestion des armées et fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME.A en décembre 2012.

1.1.2 - Le personnel militaire sous PME A

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

En ETPT

	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
Mouvements de personnel						
TERRE	15 181	41 011	62 121	757	119 070	53,6
Dépenses liées au personnel						
MARINE	4 758	24 643	7 583	855	37 839	17,0
AIR	6 978	27 360	13 031	169	47 538	21,4
GENDARMERIE*	231	1 901	0	516	2 648	1,2
Formation						
SSA	3 872	4 518	0	166	8 556	3,9
SEA	225	327	911	0	1 463	0,7
DGA**	3 442	0	0	0	3 442	1,5
Reconversion						
SCA	1 118	52	0	0	1 170	0,5
AUTRES SERVICES***	374	115	0	0	489	0,2
Conditions de travail						
TOTAL	36 179	99 927	83 646	2 463	222 215	100,0
%	16,3	45,0	37,6	1,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A.

Lecture : l'armée de terre compte 15 181 officiers en 2012.

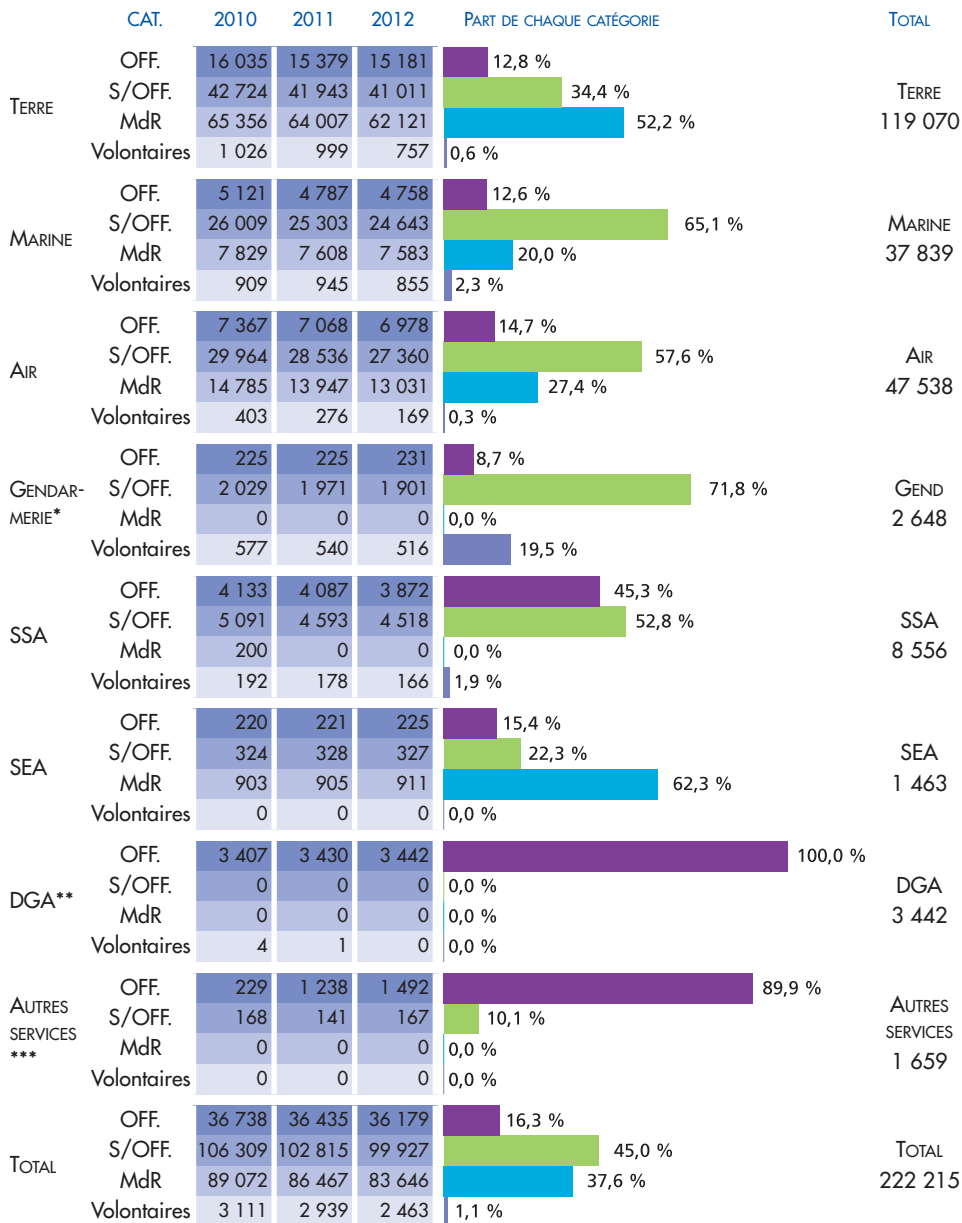
* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la Défense.

** Les 1 531 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** APM, CGA, SID, PIA.

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

En ETPT



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la Défense.

** Les 1 531 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** SCA, APM, CGA, SID, PIA.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	Vol.	TOTAL		
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	RATIO CAR/CONT (EN %)
TERRE	10 914	4 267	22 506	18 505	62 121	757	33 420	85 650	28/72
MARINE	3 434	1 324	10 146	14 497	7 583	855	13 579	24 260	36/64
AIR	4 595	2 383	17 364	9 996	13 031	169	21 959	25 579	46/54
GENDARMERIE*	218	13	1 815	86	0	516	2 033	615	77/23
SSA	2 846	1 026	2 914	1 604	0	166	5 760	2 796	67/33
SEA	221	4	194	133	911	0	415	1 048	28/72
DGA**	3 406	36	0	0	0	0	3 406	36	99/1
SCA	800	318	52	0	0	0	852	318	73/27
AUTRES SERVICES***	304	70	67	48	0	0	371	118	76/24
TOTAL	26 738	9 441	55 058	44 869	83 646	2 463	81 796	140 419	37/63
RATIO CARRIÈRE/CONTRAT (EN %)	74	26	55	45	100	100	37	63	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME.A.

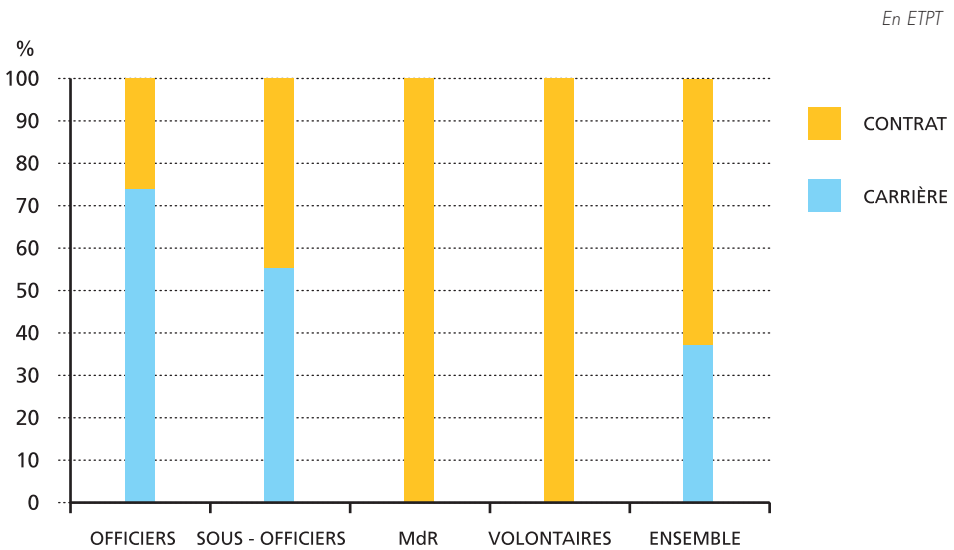
Lecture : 74 % des officiers sont de carrière et 26 % servent sous contrat en 2012.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME.A du ministère de la Défense.

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

** APM, CGA, SID, PIA.

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



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.
 Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

1.1.2.5 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	6	0	751	757	30,7
MARINE	88	0	767	855	34,7
AIR	33	15	121	169	6,9
GENDARMERIE*	3	25	488	516	21,0
SSA	7	14	145	166	6,7
TOTAL	137	54	2 272	2 463	100,0
%	5,6	2,2	92,2	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.
 Champ : ensemble des militaires volontaires sous PMEA.
 Lecture : l'armée de terre compte 751 volontaires militaires du rang en 2012.

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense.

1.1.2.6 - Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée

En ETPT

	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)	
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES			
Mouvements de personnel	TERRE	1 342	4 918	5 703	33	11 997	10,1
	MARINE	506	3 129	1 304	260	5 199	13,7
Départes liées au personnel	AIR	791	5 088	4 196	120	10 195	21,4
	GENDARMERIE*	14	233	0	204	451	17,0
	SSA	1 477	3 131	0	101	4 709	55,0
Formation	SEA	24	27	74	0	125	8,5
	DGA**	257	0	0	0	257	7,5
	SCA	268	0	0	0	268	22,9
Reconversion	AUTRES SERVICES***	60	54	0	0	114	23,3
	TOTAL	4 739	16 580	11 277	718	33 314	15,0
	TAUX DE FÉMINISATION (%)	13,1	16,6	13,5	29,2	15,0	

Source : DRH/MD/SPP.RH/PRH.

Champ : ensemble des femmes militaires sous PMEA.

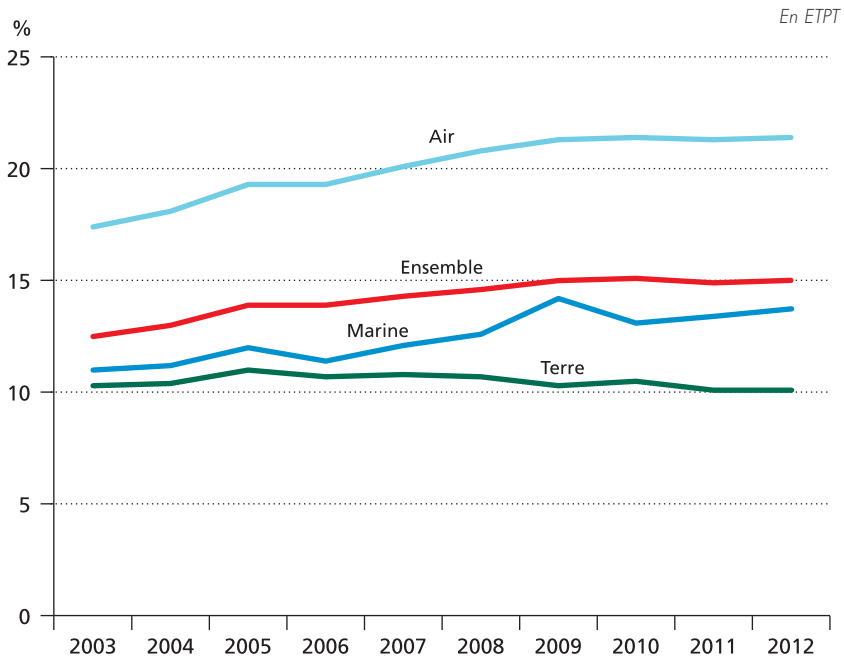
Lecture : l'armée de terre compte 1 342 femmes officiers en 2012.

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense.

** Les élèves de l'école polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** APM, CGA, SID, PIA.

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



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME.A.

Lecture : le taux de féminisation de l'armée de l'air est supérieur à celui des autres armées et a progressé régulièrement au cours des dix dernières années, passant de 12,5 % en 2003 à plus de 21,4 % en 2012.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

En ETPE

	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT				TOTAL	%	
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES			
Mouvements de personnel	TERRE	15 170	40 429	60 558	656	116 813	53,4
Dépenses liées au personnel	MARINE	4 761	24 581	7 125	777	37 244	17,0
	AIR	6 963	27 051	12 925	165	47 104	21,5
	GENDARMERIE*	230	1 869	0	508	2 607	1,2
Formation	SSA	3 861	4 509	0	197	8 567	3,9
	SEA	224	322	902	0	1 448	0,7
	DGA**	3 461	0	0	0	3 461	1,6
Reconversion	SCA	1 116	52	0	0	1 168	0,5
	AUTRES SERVICES***	387	107	0	0	494	0,2
	TOTAL	36 173	98 920	81 510	2 303	218 906	100,0
Conditions de travail	%	16,5	45,2	37,2	1,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA en décembre 2012.

Lecture : l'armée de terre compte 15 170 officiers en décembre 2012.

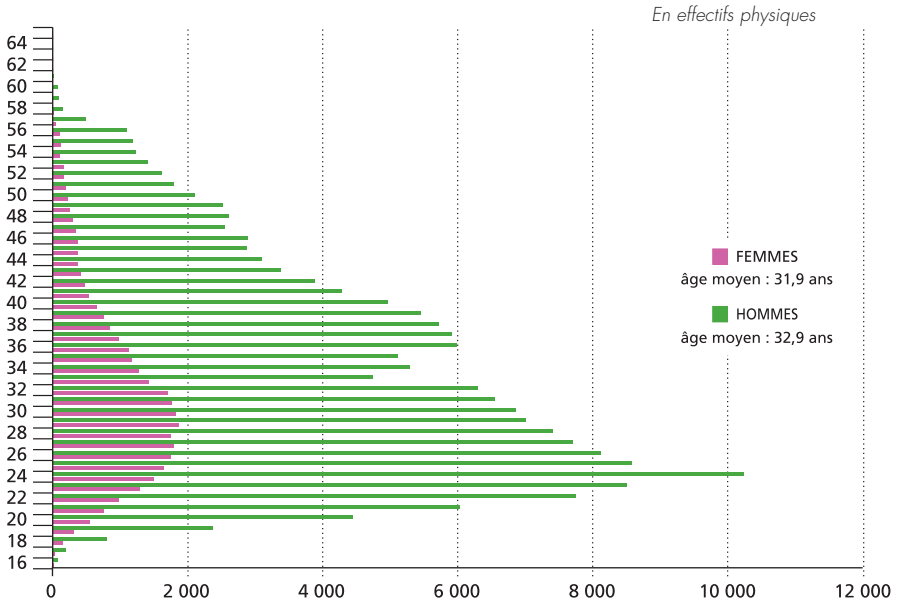
* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense.

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

*** APM, CGA, SID, PIA.

(5) L'ETPE (équivalent temps plein emploi) est une unité de décompte des effectifs à un instant T qui prend en compte la quotité de travail constatée à une date déterminée. À titre d'exemple, un agent à temps partiel à 80 % un mois donné compte pour 0,8 ETPE.

1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire

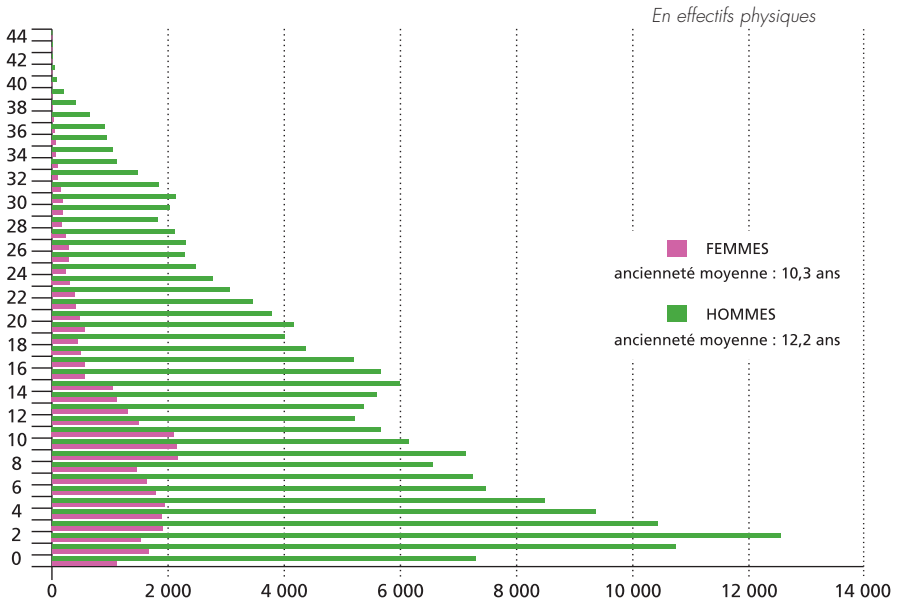


Âge moyen des militaires : 32,7 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A en décembre 2012.

1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



Ancienneté moyenne des militaires : 11,9 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A en décembre 2012.

1.1.3 - Le personnel civil sous PMEA

1.1.3.1 - Évolution des effectifs civils par armée et par statut sur 3 ans

En ETPT

	CAT.	2010	2011	2012	PART DE CHAQUE STATUT	TOTAL
Mouvements de personnel	TITULAIRES	9 439	6 876	4 051	42,6 %	TERRE 9 522
	NON TITULAIRES	938	772	698	7,3 %	
	OUVRIERS	8 968	7 272	4 773	50,1 %	
Dépenses liées au personnel	TITULAIRES	3 036	2 485	1 646	57,7 %	MARINE 2 857
	NON TITULAIRES	365	369	207	7,2 %	
	OUVRIERS	2 717	1 898	1 004	35,1 %	
Formation	TITULAIRES	2 756	2 475	1 857	33,1 %	AIR 5 618
	NON TITULAIRES	593	572	613	10,9 %	
	OUVRIERS	4 142	3 659	3 148	56,0 %	
Reconversion	TITULAIRES	3 078	3 164	3 204	63,0 %	SSA 5 089
	NON TITULAIRES	549	561	532	10,4 %	
	OUVRIERS	1 696	1 559	1 353	26,6 %	
Conditions de travail	TITULAIRES	-	1 936	1 834	77,1 %	DIRISI 2 377
	NON TITULAIRES	-	21	30	1,3 %	
	OUVRIERS	-	627	513	21,6 %	
Relations professionnelles	TITULAIRES	345	3 818	7 984	51,4 %	SOUTIEN DES FORCES 15 526
	NON TITULAIRES	10	218	1 510	9,7 %	
	OUVRIERS	406	2 876	6 032	38,9 %	
Politique sociale	TITULAIRES	4 093	3 858	3 657	40,7 %	DGA 8 989
	NON TITULAIRES	2 595	2 635	2 637	29,3 %	
	OUVRIERS	3 251	2 985	2 695	30,0 %	
Réserve	TITULAIRES	7 704	8 281	8 211	76,2 %	SGA 10 770
	NON TITULAIRES	977	1 000	1 008	9,4 %	
	OUVRIERS	1 621	1 538	1 551	14,4 %	
Postface	TITULAIRES	6 264	3 309	3 136	61,5 %	AUTRES SERVICES 5 103
	NON TITULAIRES	2 893	2 882	1 855	36,3 %	
	OUVRIERS	1 554	191	112	2,2 %	
TOTAL	TITULAIRES	36 715	36 202	35 580	54,0 %	TOTAL 65 851
	NON TITULAIRES	8 920	9 030	9 090	13,8 %	
	OUVRIERS	24 355	22 605	21 181	32,2 %	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA.

Lecture : la marine compte 207 agents non titulaires en 2012.

* Dont SIAé.

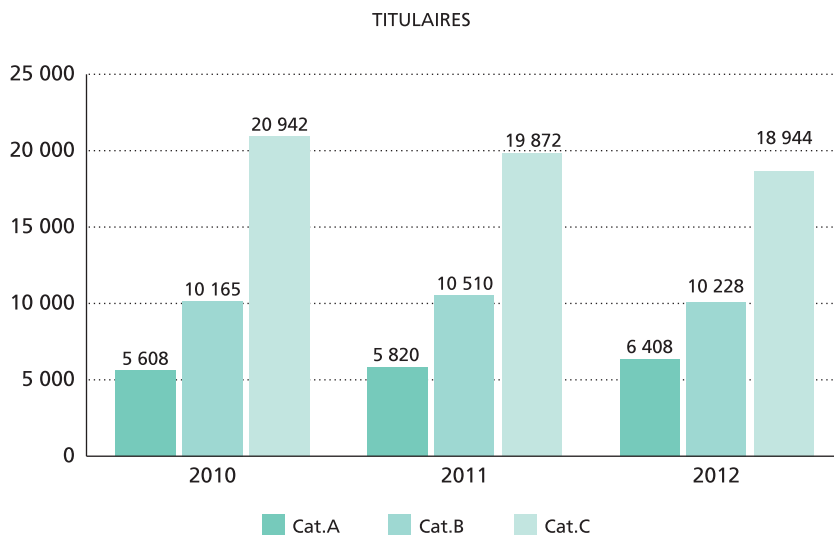
** OIAS, SEA, SCA, SIMu.

*** Dont DICoD.

**** DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

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

En ETPT

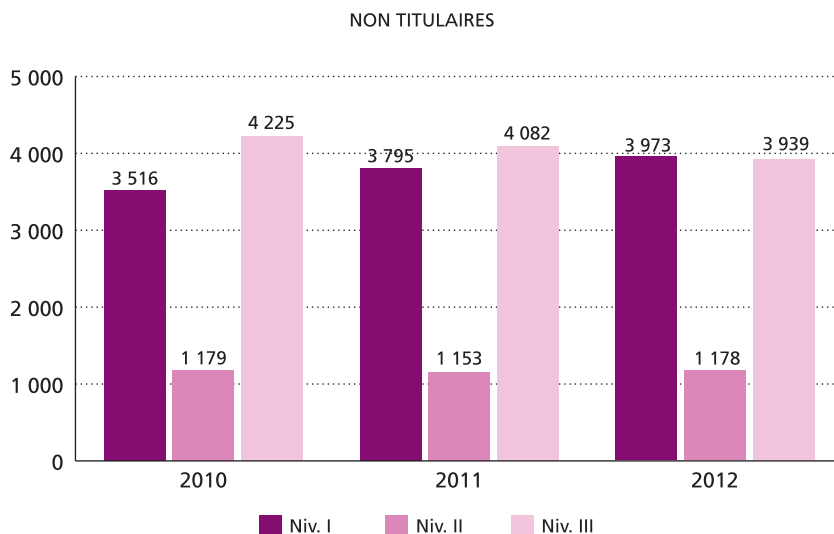


Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME.A.

Lecture : 18 944 personnels civils titulaires sont de catégorie C en 2012.

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME.A.

Lecture : 3 939 personnels civils non titulaires sont de niveau III en 2012.

OUVRIERS DE L'ÉTAT

En ETPT

	2010	2011	2012
	24 355	22 605	21 181

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.
 Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA.
 Lecture : 21 181 sont ouvriers de l'État en 2012.

1.1.3.3 - Répartition du personnel civil féminin par statut et par catégorie

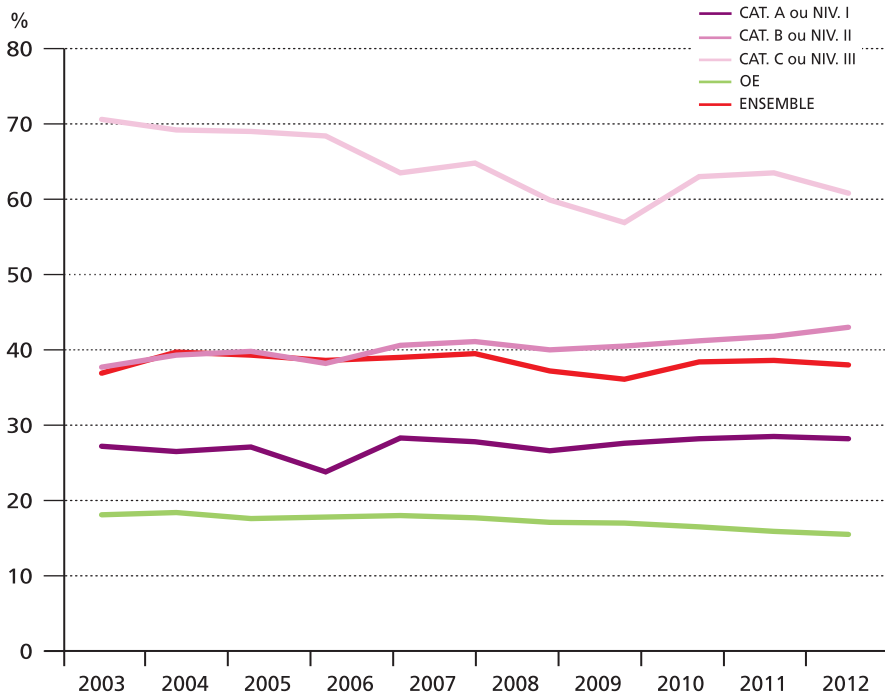
En ETPT

	TITULAIRES			NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Niv. I	Niv. II	Niv. III		
EFFECTIF	1 780	4 457	12 440	1 152	451	1 478	3 278	25 036
TAUX (%)	27,8	43,6	65,7	29,0	38,2	37,5	15,5	38,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.
 Champ : ensemble du personnel civil féminin sous PMEA.
 Lecture : 1 152 agents féminins non titulaires de niveau I en 2012.

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

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.
 Champ : ensemble du personnel civil féminin sous PMEA.

1.1.3.5 - Répartition du personnel civil par statut et par armée (en ETPE)

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	3 874	601	4 545	9 020
MARINE	1 710	263	991	2 964
AIR*	1 847	669	3 044	5 560
SSA	3 259	575	1 294	5 128
DIRISI	1 804	48	484	2 336
OIAS	5 887	1 231	4 215	11 333
SEA	323	10	385	718
SCA	1 879	234	773	2 886
SIMu	181	6	652	839
DGA	3 605	2 670	2 606	8 881
SGA**	8 106	969	1 501	10 576
AUTRES SERVICES ***	3 149	1 416	112	4 677
TOTAL	35 624	8 692	20 602	64 918

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEa en décembre 2012.

Lecture : l'armée de terre compte 3 874 titulaires en décembre 2012.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

*** DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

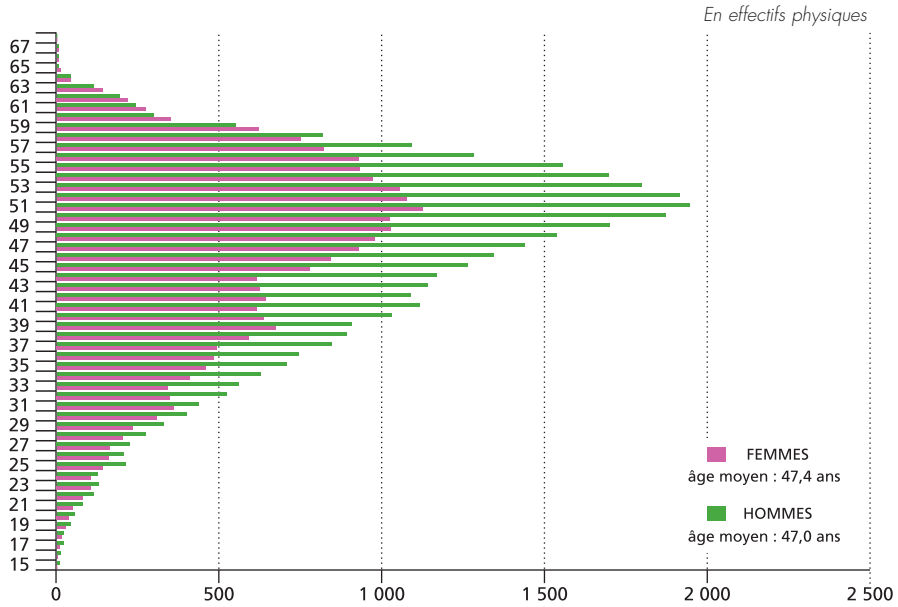
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil

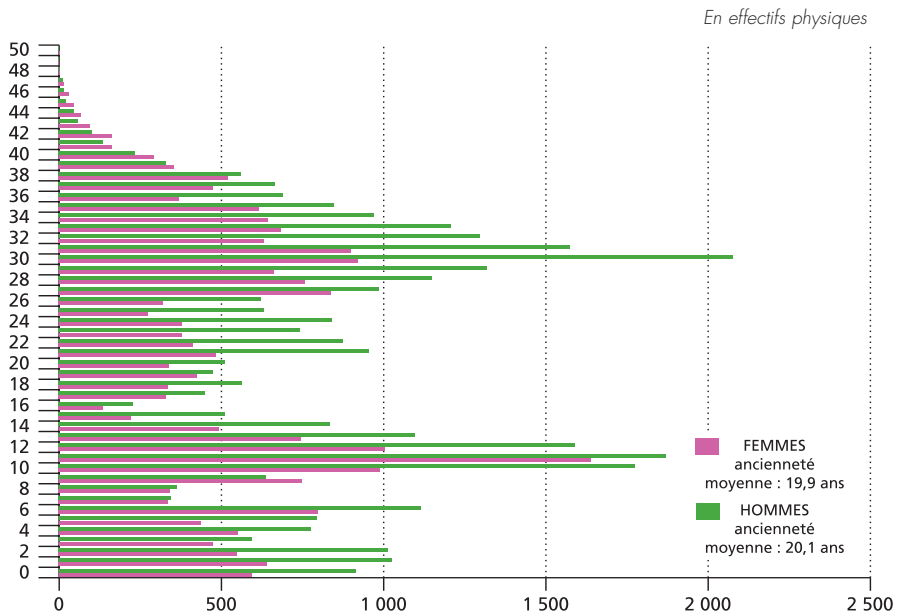


Âge moyen global : 47,2 ans

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA hors direction générale de la sécurité extérieure (DGSE) et personnel civil de recrutement local (PCRL).

1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Ancienneté moyenne globale : 20,0 ans

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA, hors DGSE et PCRL.

1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Répartition des volontaires titulaires d'un engagement à servir dans la réserve⁽⁶⁾ (ESR) par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 327	4 610	6 645	15 582	56,6
MARINE	1 379	1 998	1 274	4 651	16,9
AIR	1 109	1 869	1 103	4 081	14,9
SSA	1 870	1 068	96	3 034	11,0
SEA	22	31	9	62	0,2
DGA	108	0	0	108	0,4
TOTAL	8 815	9 576	9 127	27 518	100,0
%	32,0	34,8	33,2	100,0	

Source : CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : l'armée de terre compte 4 327 officiers sous ESR en 2012.

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.

(6) La gendarmerie n'est pas incluse dans le décompte des effectifs de la réserve opérationnelle pour ce chapitre.

1.3.1 - Répartition des pensionnés au 31 décembre 2012

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	
OFF	60 237	20	60 257	24 703	438	25 141	85 398
S-OFF	275 006	4 995	280 001	111 525	11 597	123 122	403 123
MdR	41 186	14 612	55 798	11 368	18 296	29 664	85 462
NON ASSIMILÉS	564	3	567	76	100	176	743
TOTAL MILITAIRES	376 993	19 630	396 623	147 672	30 431	178 103	574 726
CAT. A	3 498	1	3 499	923	0	923	4 422
CAT. B	5 211	0	5 211	1 722	7	1 729	6 940
CAT. C	17 326	10	17 336	3 299	70	3 369	20 705
NON ASSIMILÉS	68	1	69	19	4	23	92
OE	61 568	242	61 810	33 509	726	34 235	96 045
TOTAL CIVILS	87 671	254	87 925	39 472	807	40 279	128 204
ENSEMBLE	464 664	19 884	484 548	187 144	31 238	218 382	702 930

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension au 31 décembre 2012, y compris gendarmerie.

Lecture : 60 257 officiers ayants droit ont perçu une pension cristallisée ou non cristallisée en décembre 2012.

1.3.2 - Répartition des entrées dans le système des pensions en 2012

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 531	997	2 528
S-OFF	6 365	3 984	10 349
MdR	2 264	250	2 514
NON ASSIMILÉS	102	3	105
TOTAL MILITAIRES	10 262	5 234	15 496
CAT. A	163	52	215
CAT. B	224	60	284
CAT. C	460	139	599
NON ASSIMILÉS	0	0	0
OE	1 727	1 271	2 998
TOTAL CIVILS	2 574	1 522	4 096
ENSEMBLE	12 836	6 756	19 592

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2012, y compris gendarmerie.

Lecture : 1 531 officiers ayants droit sont entrés comme ayants droit dans le système des pensions en 2012

1.3.3 - Répartition des sorties du système des pensions en 2012

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 497	1 383	2 880
S-OFF	6 389	5 699	12 088
MdR	573	400	973
NON ASSIMILÉS	3	4	7
TOTAL MILITAIRES	8 462	7 486	15 948
CAT. A	90	49	139
CAT. B	131	127	258
CAT. C	546	243	789
NON ASSIMILÉS	2	3	5
OE	2 048	1 360	3 408
TOTAL CIVILS	2 817	1 782	4 599
ENSEMBLE	11 279	9 268	20 547

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2012, y compris gendarmerie.

Lecture : 1 497 officiers ayants droit sont sortis du système des pensions en 2012.

Le solde entrée/sortie d'ayants droit s'élève à 1 557 et celui des ayants cause à - 2 512.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Entrées dans le PMEA⁽¹⁾ – départs du PMEA – passage de contrat à carrière pour les sous-officiers et les officiers – transformations des CDD en CDI pour les agents non titulaires – avancements – mutations – personnel militaire et civil concerné par les restructurations en 2012

En 2012, 15364 militaires ont été recrutés au ministère de la Défense (MINDEF), principalement par l'armée de terre (65,0 %). Les recrutements de militaires du rang représentent 63,7 % de l'ensemble des catégories. À l'inverse, 19660 militaires ont quitté définitivement les armées.

Le passage de l'état de militaire sous contrat au statut de militaire de carrière a concerné 88 officiers et 1810 sous-officiers. Les promotions par changement de catégorie ont quant à elles bénéficié à 4005 militaires.

Par ailleurs, le personnel militaire a connu 74574 mutations dont 34353 ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence⁽²⁾.

S'agissant du personnel civil, 2319 recrutements⁽³⁾ ont été réalisés dont 53,6 % de personnel de catégorie C ou de niveau III. Parallèlement, 3538⁽³⁾ civils ont quitté définitivement le ministère.

Au cours de l'année 2012, 384 personnels civils titulaires ont connu un changement de corps et 2576 un changement de grade (hors promotions par concours). 277 agents non titulaires ont accédé à un contrat à durée indéterminée en raison de la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁽⁴⁾.

Les mutations ont concerné 2234 civils dont 512 avec changement de résidence.

Enfin, 3046 établissements ont été restructurés (établissements dissous, créés ou transférés) en 2012.

(1) PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés.

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

(3) Hors vacataires et personnel civil de recrutement local (PCRL).

(4) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite « loi Sauvadet ».

Chiffres-clés

Militaires :

18 722 entrées dans le PMEA dont 15 364 recrutements directs

26 033 sorties du PMEA dont 19 660 départs définitifs (décès compris)

4 005 militaires ont bénéficié d'une promotion par changement de catégorie

Civils :

2 969 entrées dans le PMEA, dont 2 319 recrutements directs

4 847 sorties du PMEA, dont 3 538 départs définitifs

2 960 avancements par changement de corps ou de grade

2.1 - LES ENTRÉES DANS LE PMEA

2.1.1 - Le personnel militaire

2.1.1.1 - Recrutements directs⁽⁵⁾ des militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	379	750	7 636	1 220	9 985	65,0
MARINE	122	639	1 344	516	2 621	17,1
AIR	143	1 095	669	97	2 004	13,0
SSA	176	208	0	119	503	3,3
SEA	0	2	135	0	137	0,9
DGA	41	0	0	0	41	0,3
SCA	52	0	0	0	52	0,3
SID	21	0	0	0	21	0,1
TOTAL	934	2 694	9 784	1 952	15 364	100,0
%	6,1	17,5	63,7	12,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté en 2012.

Lecture : 379 officiers ont été recrutés par l'armée de terre en 2012.

Remarque : Aucun recrutement n'a eu lieu en 2012 pour les APM, le CGA et la PIA.

NB : 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⁽⁵⁾ des militaires féminins par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	64	128	470	60	722	35,5
MARINE	22	97	208	164	491	24,2
AIR	31	203	167	48	449	22,1
SSA	98	168	0	72	338	16,7
SEA	0	0	6	0	6	0,3
DGA	7	0	0	0	7	0,3
SCA	17	0	0	0	17	0,8
SID	2	0	0	0	2	0,1
TOTAL	241	596	851	344	2 032	100,0
%	11,9	29,3	41,9	16,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire féminin recruté en 2012.

Lecture : 64 officiers féminins ont été recrutés par l'armée de terre en 2012.

(5) Issus de la société civile.

2.1.1.3 - Les autres entrées de militaires dans le PMEA

Les autres entrées dans le PMEA se composent des arrivées : de la position d'activité hors PMEA, de la position de détachement, de la position hors cadres, de la position de non activité, etc.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	258	366	724	59	1 407	41,9
MARINE	51	447	193	4	695	20,7
AIR	73	451	233	4	761	22,6
GENDARMERIE	27	77	0	59	163	4,9
SSA	109	120	0	4	233	6,9
SEA	5	3	2	0	10	0,3
DGA	61	0	0	0	61	1,8
SCA	22	0	0	0	22	0,7
AUTRES SERVICES*	6	0	0	0	6	0,2
TOTAL	612	1 464	1 152	130	3 358	100,0
%	18,2	43,6	34,3	3,9	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entrés dans le PMEA en 2012, hors recrutement direct.

Lecture : 258 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA au cours de l'année 2012, hors recrutement direct.

* APM, CGA, SID, PIA.

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 du personnel titulaire⁽⁶⁾ par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	52	53	112	217	18,4
MARINE	19	39	39	97	8,2
AIR*	18	86	16	120	10,1
SSA	4	28	113	145	12,3
DIRISI	5	31	19	55	4,6
OIAS	5	31	127	163	13,8
SEA	4	3	4	11	0,9
SCA	8	34	36	78	6,6
SIMu	0	3	12	15	1,3
DGA	15	26	5	46	3,9
SGA**	78	82	55	215	18,2
AUTRES SERVICES***	7	7	6	20	1,7
TOTAL	215	423	544	1 182	100,0
%	18,2	35,8	46,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2012, hors DGSE.

Lecture : 52 agents de catégorie A ont été recrutés par l'armée de terre en 2012.

* Dont SIAé.

** Dont DCoD.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

2.1.2.2 - Recrutements du personnel titulaire⁽⁶⁾ par catégorie et par voie d'accès

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	42	-	-	42	3,6
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS	4	46	132	182	15,4
TITULARISATION HANDICAPÉS	3	13	41	57	4,8
TITULARISATION PACTES	-	-	19	19	1,6
DÉTACHEMENT, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	133	47	73	253	21,4
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	33	317	279	629	53,2
DONT L 4139-2	33	287	215	535	85,1
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	30	64	94	14,9
TOTAL	215	423	544	1 182	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2012, hors DGSE.

Lecture : 33 militaires ont été intégrés par la L 4139-2 au personnel civil de catégorie A en 2012.

* Concerne les administrateurs civils recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) et les attachés recrutés par les Instituts régionaux d'administration (IRA).

(6) Hors réintégration de personnel.

2.1.2.3 - Recrutements du personnel non titulaire⁽⁷⁾ par type de contrat

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
84-16	701	30,4
BOE	62	2,7
PACTE	33	1,4
ICT	158	6,9
TCT	37	1,6
APPRENTIS	146	6,3
SOUS-TOTAL	1 137	
VACATAIRES	1 171	50,7
TOTAL	3 445	100,0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2012, hors DGSE.

Lecture : 158 ICT ont été recrutés en 2012.

NB : **84-16** : non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; **PACTE** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico commerciaux.

2.1.2.4 - Recrutements du personnel non titulaire⁽⁸⁾ par armée et par niveau

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	9	3	221	233	20,5
MARINE	5	12	49	66	5,8
AIR*	18	17	158	193	17,0
SSA	10	14	51	75	6,6
DIRISI	1	1	10	12	1,1
OIAS	0	3	38	41	3,6
SEA	0	2	4	6	0,5
SCA	1	3	101	105	9,2
SIMu	0	0	2	2	0,2
DGA	148	29	16	193	17,0
SGA**	90	47	44	181	15,9
AUTRES SERVICES***	25	1	4	30	2,6
TOTAL	307	132	698	1 137	100,0
%	27,0	11,6	61,4	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2012, hors DGSE.

Lecture : 698 non titulaires de niveau III ont été recrutés en 2012.

* Dont SIAé.

** Dont DCoD.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

(7) Hors PCRL.

(8) Hors vacataires et PCRL.

2.1.2.5 - Le recrutement du personnel ouvrier de l'État

Le recrutement de personnel ouvrier de l'État est actuellement suspendu. Toutefois, des travaux sont conduits avec les organisations syndicales quant à la reprise de ce type de recrutement.

2.1.2.6 - Total des recrutements⁽⁹⁾ de personnel civil par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	215	423	544	-	1 182	51,0
NON TITULAIRES	307	132	698	-	1 137	49,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	0	0	0,0
TOTAL	522	555	1 242	0	2 319	100,0
%	22,5	23,9	53,6	0,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil recruté en 2012, hors DGSE.

Lecture : 522 agents non titulaires ont été recrutés en catégorie A ou niveau I en 2012.

2.1.2.7 - Recrutements du personnel civil⁽⁹⁾ féminin par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	109	127	236	-	472	48,4
NON TITULAIRES	113	56	335	-	504	51,6
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	0	0	0,0
TOTAL	222	183	571	0	976	100,0
%	22,7	18,8	58,5	0,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil féminin recruté en 2012, hors DGSE.

Lecture : 109 femmes titulaires de catégorie A ont été recrutées en 2012.

(9) Hors vacataires et PCRL.

2.1.2.8 - Autres entrées de personnel civil⁽¹⁰⁾ dans le PMEA

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES*	42	111	300	-	453	69,7
NON TITULAIRES**	13	5	10	-	28	4,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT***	-	-	-	169	169	26,0
TOTAL	55	116	310	169	650	100,0
%	8,5	17,8	47,7	26,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA en 2012, hors DGSE, hors recrutements.

Lecture : 310 personnels de catégorie C ou niveau III sont entrés dans le PMEA hors recrutement en 2012.

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

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

*** Retour de 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

Bien qu'étant en conformité avec l'obligation d'emploi de 6 % fixée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le ministère maintient ses efforts de recrutement, renforce la formation et l'information et rénove sa méthode de recensement pour un meilleur suivi des agents handicapés. La déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) fait apparaître un taux d'emploi de 6,9 % en 2012.

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

Pour mobiliser le collectif de travail du ministère sur la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle, une campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) est déployée un mois par an depuis 2009. Comptant à son actif 24 dates de forum et un itinéraire de 18 villes différentes, la CIFIH a accueilli plus de 5 500 personnes. Les statistiques élaborées depuis la création de cette campagne présentent une augmentation de 80 % des aménagements de poste entre le plan handicap 2006-2008 et celui de 2009-2011.

Après une campagne 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, l'édition 2012 s'est déroulée en outre-mer. Près de 700 personnes se sont rendues aux forums organisés à Fort de France en Martinique, à Cayenne en Guyane et à Saint Denis à la Réunion.

Grâce à l'apport substantiel versé par le FIPHFP, le nombre d'aides techniques et humaines réalisées au titre de 2012 s'élève à 236 pour un montant global de 404,7 K€.

(10) Hors vacataires et PCRL.

2.1.3.2 - Le recrutement

La politique volontariste du MINDEF intervient dans le contexte particulièrement contraint de la réorganisation du ministère et de l'évolution de ses missions. Malgré les mesures d'économie intervenues au cours de l'année 2012 qui ont eu un impact sur tous les modes de recrutement, 58 personnes handicapées ont été recrutées en 2012, portant ainsi le nombre de recrutements à 657 depuis la publication de 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.

En effectifs physiques

		CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL
TITULAIRES	HOMMES	0	0	2	0	2
	FEMMES	0	0	0	0	0
NON TITULAIRES	HOMMES	1	14	20	0	35
	FEMMES	0	5	16	0	21
TOTAL		1	19	38	0	58

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil handicapé recruté en 2012.

Lecture : 2 agents masculins handicapés de catégorie C ou de niveau III recrutés en 2012 par concours.

NB : - Titulaires : agents recrutés par voie de concours et qui ont déclaré leur handicap au moment de l'inscription ;
- non titulaires : agents recrutés par voie dérogatoire contractuelle.

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 dans chaque CMG 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 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.

2.2 - LES DÉPARTS DU PMEA

2.2.1 - Le personnel militaire

2.2.1.1 - Départs définitifs⁽¹¹⁾ des militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	617	2 167	8 960	486	12 230	62,2
MARINE	201	1 742	824	384	3 151	16,0
AIR	216	1 887	1 235	125	3 463	17,6
SSA	178	265	0	93	536	2,8
SEA	11	27	139	0	177	0,9
DGA	40	0	0	0	40	0,2
SCA	41	0	0	0	41	0,2
AUTRES SERVICES*	10	12	0	0	22	0,1
TOTAL	1 314	6 100	11 158	1 088	19 660	100,0
%	6,7	31,0	56,8	5,5	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 en 2012.

Lecture : 617 départs d'officiers de l'armée de terre ont été réalisés en 2012.

* APM, CGA, SID, PIA.

2.2.1.2 - Départs définitifs⁽¹¹⁾ des femmes militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	54	223	568	26	871	39,7
MARINE	35	177	102	94	408	18,6
AIR	19	241	253	80	593	27,0
SSA	55	184	0	61	300	13,7
SEA	0	3	8	0	11	0,5
DGA	1	0	0	0	1	0,0
SCA	7	0	0	0	7	0,3
AUTRES SERVICES*	2	2	0	0	4	0,2
TOTAL	173	830	931	261	2 195	100,0
%	7,9	37,8	42,4	11,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire féminin ayant quitté définitivement les armées en 2012.

Lecture : 54 départs de femmes officiers de l'armée de terre ont été réalisés en 2012.

* APM, CGA, SID, PIA.

(11) Y compris décès.

2.2.1.3 - Départs définitifs (hors décès) des militaires par catégorie⁽¹²⁾, par ancienneté et par armée

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES*	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[65	82	35	57	0	0	10	0	249
	[4-15[73	46	28	31	0	0	9	3	190
	[15-25[33	24	33	8	0	1	2	0	101
	[25 ET PLUS	440	109	136	81	10	39	19	7	841
	TOTAL	611	261	232	177	10	40	40	10	1 381
SOUS-OFFICIERS	[0-4[160	141	208	73	0	-	-	0	582
	[4-15[546	499	324	91	8	-	-	4	1 472
	[15-25[593	802	464	75	13	-	-	6	1 953
	[25 ET PLUS	826	283	881	26	6	-	-	2	2 024
	TOTAL	2 125	1 725	1 877	265	27	-	-	12	6 031
Mdr	[0-4[5 254	683	509	77	54	-	-	0	6 577
	[4-15[3 252	458	660	14	62	-	-	0	4 446
	[15-25[861	0	151	0	23	-	-	0	1 035
	[25 ET PLUS	35	0	14	0	0	-	-	0	49
	TOTAL	9 402	1 141	1 334	91	139	-	-	0	12 107
TOTAL	12 138	3 127	3 443	533	176	40	40	22	19 519	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté définitivement les armées en 2012, hors décès.

Lecture : 5 254 départs de militaires du rang de l'armée de terre ayant moins de 4 ans de services ont été réalisés en 2012.

* APM, CGA, SID, PIA.

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

2.2.1.4 - Décès des militaires par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	13	42	37	0	92
MARINE	2	17	4	1	24
AIR	3	10	7	0	20
SSA	3	0	0	0	3
SEA	1	0	0	0	1
DGA	0	0	0	0	0
SCA	1	0	0	0	1
TOTAL	23	69	48	1	141

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

Champ : ensemble du personnel militaire décédé en 2012.

Lecture : 1 officier du service du commissariat des armées est décédé en 2012.

NB : Aucun décès pour les APM, le CGA, le SID et la PIA.

2.2.1.5 - Les autres départs des militaires du PMEA

Les autres départs se décomposent des départs : vers la position d'activité hors PMEA, vers la position de détachement, vers la position de non activité, etc.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	390	828	1 451	99	2 768	43,4
MARINE	102	693	364	63	1 222	19,2
AIR	224	809	541	6	1 580	24,8
GENDARMERIE*	29	149	0	94	272	4,3
SSA	161	200	0	9	370	5,8
SEA	9	6	9	0	24	0,4
DGA	68	0	0	0	68	1,1
SCA	46	2	0	0	48	0,7
AUTRES SERVICES**	8	13	0	0	21	0,3
TOTAL	1 037	2 700	2 365	271	6 373	100,0
%	16,3	42,4	37,1	4,2	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le périmètre du PMEA en 2012, hors départs définitifs.

Lecture : 390 officiers de l'armée de terre ont quitté le PMEA en 2012.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.2.2 - 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	69	41	99	209	18,7
MARINE	19	14	29	62	5,6
AIR*	22	15	30	67	6,0
SSA	5	18	47	70	6,3
DIRISI	8	16	14	38	3,4
OIAS	6	14	70	90	8,1
SEA	0	0	6	6	0,4
SCA	8	19	49	76	6,8
SIMu	3	0	0	3	0,3
DGA	58	47	47	152	13,6
SGA**	71	84	163	318	28,5
AUTRES SERVICES***	3	4	18	25	2,3
TOTAL	272	272	572	1 116	100,0
	24,4	24,4	51,2	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.

Lecture : 69 départs de personnel titulaire de catégorie A ont été réalisés dans l'armée de terre en 2012.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

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	154	203	405	762	68,3
RADIATION DES CADRES*	6	5	0	11	1,0
DÉCÈS	6	15	26	47	4,2
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	5	14	33	52	4,7
DÉPART VOLONTAIRE** :	7	11	51	69	6,2
DONT ART2 - RESTRUCTURATIONS	3	6	25	34	3,0
DONT ART3 - CRÉATION D'ENTREPRISE	1	1	2	4	0,4
DONT ART4 - PROJET PERSONNEL	3	4	24	31	2,8
RÉVOCAION	1	1	7	9	0,8
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	5	11	35	51	4,5
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	88	12	15	115	10,3
TOTAL	272	272	572	1 116	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.

Lecture : 88 personnes en situation de fin de détachement entrant ont été enregistrées parmi le personnel titulaire de catégorie A en 2012.

* Cessation anticipée d'activité (CAA).

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

2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire⁽¹³⁾ par type de contrat

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
84-16	830	34,4
D49	55	2,3
BERKANI	40	1,7
BOE	62	2,6
PACTE	24	1,0
ICT	97	4,0
TCT	13	0,5
APPRENTIS	120	5,0
SOUS-TOTAL	1 241	51,5
VACATAIRES	1 171	48,5
TOTAL	2 412	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.

Lecture : 830 départs de non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ont été réalisés en 2012.

NB : **84-16** : non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; **PACTE** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico commerciaux.

(13) Hors PCRL.

2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel non titulaire⁽¹⁴⁾ par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	8	8	323	339	27,3
MARINE	7	4	62	73	5,9
AIR*	7	11	88	106	8,5
SSA	34	20	35	89	7,2
DIRISI	0	0	6	6	0,5
OIAS	1	4	38	43	3,5
SEA	0	0	5	5	0,4
SCA	2	4	202	208	16,8
SIMU	0	0	3	3	0,2
DGA	105	25	28	158	12,7
SGA**	81	47	64	192	15,5
AUTRES SERVICES***	17	2	0	19	1,5
TOTAL	262	125	854	1 241	100,0
%	21,1	10,1	68,8	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.
Lecture : 8 départs de personnel non titulaire de niveau I ont été réalisés dans l'armée de terre en 2012.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

2.2.2.5 - Départs définitifs du personnel non titulaire⁽¹⁴⁾ par catégorie et par circonstance

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
RETRAITE	79	27	38	144	11,6
DÉCÈS	3	0	3	6	0,5
DÉMISSION OU ABANDON DE POSTE	80	21	82	183	14,7
DÉPARTS VOLONTAIRES*	3	2	1	6	0,5
LICENCIEMENT	8	0	30	38	3,1
CONCOURS	1	4	1	6	0,5
TITULARISATION PERSONNELS HANDICAPÉS	3	13	41	57	4,6
TITULARISATION PACTE	0	0	19	19	1,5
FIN DE CONTRAT	85	58	639	782	63,0
TOTAL	262	125	854	1 241	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.
Lecture : 782 départs de non titulaires pour fin de contrat ont été réalisés en 2012.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

(14) Hors vacataires et PCRL.

2.2.2.6 - Départs définitifs des ouvriers de l'État par circonstance

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
RETRAITE	654	55,4
CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ	118	10,0
DÉCÈS	30	2,6
DÉMISSION	11	0,9
DÉPART VOLONTAIRE*	364	30,8
CONCOURS	4	0,3
TOTAL	1 181	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.

Lecture : 654 ouvriers de l'État sont partis à la retraite en 2012.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

2.2.2.7 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil⁽¹⁵⁾

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OUVRIER DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TITULAIRES	272	272	572	-	1 116	31,5
NON TITULAIRES	262	125	854	-	1 241	35,1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 181	1 181	33,4
TOTAL	534	397	1 426	1 181	3 538	100,0
%	15,1	11,2	40,3	33,4	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR

Champ : ensemble du personnel ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.

Lecture : 1 116 départs de personnel titulaire ont été constatés en 2012.

(15) Hors vacataires et PCRL.

2.2.2.8 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil féminin⁽¹⁶⁾

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OUVRIER DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TITULAIRES	64	135	415	-	614	44,5
NON TITULAIRES	94	57	462	-	613	44,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	154	154	11,1
TOTAL	158	192	877	154	1 381	100,0
%	11,4	13,9	63,5	11,2	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil féminin ayant quitté définitivement le ministère de la Défense en 2012, hors DGSE.

Lecture : 614 départs de personnel civil féminin titulaire ont été constatés en 2012.

2.2.2.9 - Autres départs de personnel civil du PMEA⁽¹⁶⁾

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT, POSITION DE NON ACTIVITÉ	497	0	0	497	38,0
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	18	35	73	126	9,6
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	7	13	1	21	1,6
DISPONIBILITÉ	185	0	0	185	14,1
CONGÉ PARENTAL	99	7	2	108	8,3
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	183	0	189	372	28,4
TOTAL	989	55	265	1 309	100,0
%	75,6	4,2	20,2	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA en 2012, hors départs définitifs.

Lecture : 265 ouvriers de l'État ont quitté le périmètre du PMEA en 2012, hors départs définitifs.

* Inclut les congés de grave maladie (pour les non titulaires uniquement).

(16) Hors vacataires et PCRL.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL
TERRE	45	241	286
HOMMES	38	199	237
FEMMES	7	42	49
MARINE	4	823	827
HOMMES	4	736	740
FEMMES	0	87	87
AIR	21	676	697
HOMMES	21	505	526
FEMMES	0	171	171
SSA	4	56	60
HOMMES	1	11	12
FEMMES	3	45	48
SEA	7	14	21
HOMMES	6	13	19
FEMMES	1	1	2
SCA	3	-	3
HOMMES	3	-	3
FEMMES	0	-	0
SID	4	-	4
HOMMES	2	-	2
FEMMES	2	-	2
TOTAL	88	1 810	1 898
HOMMES	75	1 464	1 539
FEMMES	13	346	359

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous contrat devenu de carrière en 2012.

Lecture : 42 sous-officiers féminins de l'armée de terre sont passés de contrat à carrière en 2012.

Remarque : Aucun passage de contrat à carrière pour les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense, la DGA, les APM, le CGA et la PIA.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
TERRE	0	0	5	5
HOMMES	0	0	2	2
FEMMES	0	0	3	3
MARINE	1	0	0	1
HOMMES	0	0	0	0
FEMMES	1	0	0	1
AIR*	3	5	187	195
HOMMES	3	4	176	183
FEMMES	0	1	11	12
SSA	18	2	0	20
HOMMES	9	0	0	9
FEMMES	9	2	0	11
DIRISI	1	0	0	1
HOMMES	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
OIAS	6	1	3	10
HOMMES	6	1	0	7
FEMMES	0	0	3	3
SCA	15	0	0	15
HOMMES	12	0	0	12
FEMMES	3	0	0	3
DGA	2	0	1	3
HOMMES	1	0	0	1
FEMMES	1	0	1	2
SGA**	16	7	1	24
HOMMES	10	1	0	11
FEMMES	6	6	1	13
AUTRES SERVICES***	2	1	0	3
HOMMES	0	0	0	0
FEMMES	2	1	0	3
TOTAL	64	16	197	277
HOMMES	42	6	178	226
FEMMES	22	10	19	51

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2012.

Lecture : 64 agents non titulaires de niveau I ont signé un contrat à durée indéterminée en 2012.

* Dont SIAé.

** Dont DI CoD.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

Remarque : Aucune transformation de CDD en CDI pour le SEA et le SIMu.

La résorption de la précarité dans la fonction publique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite « loi Sauvadet », prévoit quatre dispositifs de résorption de l'emploi précaire.

I. Les recrutements réservés

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de cette loi, des recrutements réservés peuvent être ouverts par les ministères jusqu'au 13 mars 2016 pour favoriser l'accès des agents contractuels aux corps de fonctionnaires de l'État.

Aux termes de l'article 4 de cette même loi, le bénéfice de l'accès à la fonction publique de l'État est subordonné pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée à l'accomplissement d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années auprès de l'administration qui les emploie au 31 mars 2011, soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011, soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011. Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir quelle que soit leur ancienneté de services publics.

En application de ce dispositif⁽¹⁷⁾, le MINDEF a élaboré un projet de décret en Conseil d'État déterminant les corps de fonctionnaires du MINDEF auxquels les agents contractuels peuvent accéder et les modes de recrutements retenus. Adopté à l'unanimité des votants lors du comité technique ministériel du 17 décembre 2012, ce projet de décret prévoit une liste de dix corps⁽¹⁸⁾ ouverts aux recrutements réservés. Les premiers recrutements sont envisagés au second semestre 2013.

II. Un encadrement plus rigoureux des cas de recours aux agents contractuels

Les possibilités de recours aux agents contractuels prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ont été précisées par la loi du 12 mars 2012.

(17) Les modalités d'organisation des recrutements réservés ont été précisées par le décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

(18) Corps des attachés d'administration, des ingénieurs d'études et de fabrications, des infirmiers, des secrétaires administratifs, des techniciens supérieurs d'études et de fabrications, des infirmiers civils de soins généraux, des techniciens paramédicaux civils, des adjoints administratifs, des agents techniques, des aides soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés civils.

Ainsi, par exemple, conformément à l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 dans sa rédaction résultant de l'article 37 de la loi du 12 mars 2012, si un agent contractuel peut toujours être recruté pour les besoins de continuité du service en vue de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, la durée de ce contrat ne peut désormais excéder un an et sa durée ne peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, que lorsque la procédure pour pourvoir l'emploi par ce fonctionnaire n'a pu aboutir.

III. La transformation automatique des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée

En application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012, la transformation de son contrat à durée indéterminée en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel qui a accompli auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, une durée de services publics effectifs au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de cette même loi.

IV – La possibilité de recruter directement en contrat à durée indéterminée

À titre expérimental, pendant une durée de quatre ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, des agents peuvent être directement recrutés en contrat à durée indéterminée lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 36 de la loi du 12 mars 2012).

Ce dispositif s'applique particulièrement au MINDEF dans le domaine de la maintenance aéronautique pour pourvoir des emplois de haute technicité.

2.5 - LES AVANCEMENTS

2.5.1 - Les avancements du personnel militaire par catégorie et par armée

2.5.1.1 - Changements de catégorie par armée

En effectifs physiques

	DE VOL à MdR	DE MdR à S-OFF	DE MdR à OFF	DE S-OFF à OFF	TOTAL
TERRE	719	1 105	21	281	2 126
HOMMES	678	987	20	265	1 950
FEMMES	41	118	1	16	176
MARINE	189	1 204	3	91	1 487
HOMMES	128	1 018	3	84	1 233
FEMMES	61	186	0	7	254
AIR	45	241	0	88	374
HOMMES	22	172	0	73	267
FEMMES	23	69	0	15	107
GENDARMERIE*	0	0	0	1	1
HOMMES	0	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0	0
SSA	0	0	0	5	5
HOMMES	0	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	5	5
SEA	0	11	0	1	12
HOMMES	0	11	0	1	12
FEMMES	0	0	0	0	0
TOTAL	953	2 561	24	467	4 005
HOMMES	828	2 188	23	424	3 463
FEMMES	125	373	1	43	542

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2012.

Lecture : 21 promotions de MdR à officier parmi le personnel de l'armée de terre ont été constatées en 2012.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense.

Remarque : Aucun changement de catégorie pour la DGA, le SCA, les APM, le CGA, le SID et la PIA.

2.5.1.2 - Changements de grade par armée

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MdR	PROMOTION INTERNE S-OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL
TERRE	5	8 617	4 424	1 591	14 637
HOMMES	5	7 803	3 857	1 431	13 096
FEMMES	0	814	567	160	1 541
MARINE	264	2 543	3 455	1 115	7 377
HOMMES	174	2 095	3 029	952	6 250
FEMMES	90	448	426	163	1 127
AIR	66	1 207	2 718	1 173	5 164
HOMMES	19	888	2 228	968	4 103
FEMMES	47	319	490	205	1 061
GENDARMERIE*	163	0	139	26	328
HOMMES	98	0	115	23	236
FEMMES	65	0	24	3	92
SSA	73	0	216	667	956
HOMMES	29	0	98	383	510
FEMMES	44	0	118	284	446
SEA	0	164	27	9	200
HOMMES	0	152	26	6	184
FEMMES	0	12	1	3	16
DGA	-	-	-	174	174
HOMMES	-	-	-	139	139
FEMMES	-	-	-	35	35
SCA	-	-	3	160	163
HOMMES	-	-	3	105	108
FEMMES	-	-	0	55	55
AUTRES SERVICES**	0	0	10	42	52
HOMMES	0	0	6	35	41
FEMMES	0	0	4	7	11
TOTAL	571	12 531	10 992	4 783	28 877
HOMMES	325	10 938	9 362	3 903	24 528
FEMMES	246	1 593	1 630	880	4 349

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de grade au sein d'une même catégorie (hors premières affectations ou sortie d'école) en 2012.

Lecture : 8 617 promotions internes de MdR parmi le personnel de l'armée de terre ont été constatées en 2012.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la Défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

2.5.2 - Les avancements du personnel civil titulaire, hors promotion par concours

2.5.2.1 - Changements de corps

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE CORPS		TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX	DE GRADES	DES PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	121		6 005	2,0
HOMMES	78		3 058	2,6
FEMMES	43		2 947	1,5
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	263		18 934	1,4
HOMMES	27		6 017	0,4
FEMMES	236		12 917	1,8
TOTAL	384		24 939	1,5
HOMMES	105		9 075	1,2
FEMMES	279		15 864	1,8

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors DGSE, en 2012.

Lecture : 384 changements de corps d'agents titulaires ont été réalisés au cours de l'année 2012.

2.5.2.2 - Changements de grade

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES CHANGEMENTS DE GRADES	TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX	DE GRADES	DES PROMUS	DES PROMUS
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A	37	112	149	1 783	8,4
HOMMES	14	87	101	1 217	8,3
FEMMES	23	25	48	566	8,5
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	0	49	49	484	10,1
HOMMES	0	8	8	84	9,5
FEMMES	0	41	41	400	10,3
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	0	2 378	2 378	9 038	26,3
HOMMES	0	514	514	1 850	27,8
FEMMES	0	1 864	1 864	7 188	25,9
TOTAL	37	2 539	2 576	11 305	22,8
HOMMES	14	609	623	3 151	19,8
FEMMES	23	1 930	1 953	8 154	24,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors DGSE, en 2012.

Lecture : 2 576 changements de grade d'agents titulaires ont été réalisés en 2012.

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	31	134	25	190
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	48	73	0	121
OUVRIERS PROFESSIONNELS	810	699	56	1 565
OUVRIERS NON PROFESSIONNELS	0	5	0	5
TOTAL	889	911	81	1 881

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement en 2012.

Lecture : 889 avancements après essai d'ouvriers ont été réalisés en 2012.

2.6 - LES MUTATIONS

2.6.1 - Le personnel militaire

2.6.1.1 - Mutations avec changement de résidence⁽¹⁹⁾ par catégorie et par armée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	4 758	7 011	6 041	17 810
MARINE	1 150	4 230	888	6 268
AIR	1 997	4 931	1 161	8 089
GENDARMERIE*	9	208	48	265
SSA	553	375	0	908
SEA	72	59	116	247
DGA	361	0	0	361
SCA	338	0	0	338
AUTRES SERVICES**	62	5	0	67
TOTAL	9 280	16 819	8 254	34 353
2011	7 925	15 634	8 606	32 165
2010	7 138	14 331	8 942	30 411

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 en 2012.

Lecture : 361 officiers de la DGA ont été mutés avec changement de résidence en 2012.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la Défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

(19) 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	2 619	4 791	7 249	14 659
MARINE	2 007	11 193	6 445	19 645
AIR	1 695	1 667	773	4 135
GENDARMERIE*	15	284	22	321
SSA	327	716	1	1 044
SEA	7	3	1	11
DGA	177	0	0	177
SCA	206	0	0	206
AUTRES SERVICES**	23	0	0	23
TOTAL	7 076	18 654	14 491	40 221
2011	6 918	28 630	21 271	56 819
2010	6 385	17 466	12 765	36 616

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2012.

Lecture : 177 officiers de la DGA ont été mutés sans changement de résidence en 2012.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la Défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

2.6.1.3 - Nombre total de mutations par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2012	16 356	35 473	22 745	74 574
RAPPEL 2011	14 843	44 264	29 877	88 984
RAPPEL 2010	13 523	31 797	21 707	67 027

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation en 2012.

Lecture : 16 356 officiers ont connu une mutation en 2012.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.6.2 - Le personnel civil

2.6.2.1 - Mutations avec changement de résidence par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	34	6		
CAT. B/NIV. II	113	2	135	512
CAT. C/NIV. III	210	12		
TOTAL	357	20	135	512
RAPPEL 2011	370	13	99	482
RAPPEL 2010	501	12	131	644

Source : DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2012, y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 210 mutations avec changement de résidence de personnel titulaire de catégorie C ou de niveau III ont été enregistrées en 2012.

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	92	10		
CAT. B/NIV. II	290	7	476	1 722
CAT. C/NIV. III	819	28		
TOTAL	1 201	45	476	1 722
RAPPEL 2011	923	51	193	1 167
RAPPEL 2010	771	66	220	1 057

Source : DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2012, y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 819 mutations sans changement de résidence de personnel titulaire de catégorie C ou de niveau III ont été enregistrées en 2012.

2.6.2.3 - Nombre total de mutations par statut

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
2012	1 558	65	611	2 234
RAPPEL 2011	1 293	64	292	1 649
RAPPEL 2010	1 272	78	351	1 701

Source : DRH-MD/SRHC/MAR

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation en 2012, y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 1 558 titulaires ont connu une mutation en 2012.

2.7 - LE PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2012

Les restructurations, mises en œuvre en application de la loi de programmation militaire 2009/2014, permettent d'adapter la structure et l'organisation des armées et de la DGA à leurs nouvelles missions et à leur nouveau format.

	ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	25	2 469	853
MARINE	10	880	3
AIR	12	706	20
SSA	2	72	62
SEA	2	9	6
DGA	20	5	213
SGA	10	4	26
EMA***	9	83	103
DPSD	0	0	0
TOTAL	90	4 228	1 286

	ÉTABLISSEMENTS* CRÉÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	49	4 365	1 629
MARINE	14	1 756	607
AIR	26	837	276
SSA	158	2 336	244
SEA	8	30	102
DGA	0	0	0
SGA	191	1 006	3 438
EMA***	321	18 127	14 891
DPSD	0	0	0
TOTAL	767	28 457	21 187

Source : SGA/DAR.

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

** Postes en organisation non en 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

	ÉTABLISSEMENTS* TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	443	87 717	6 898
MARINE	243	31 395	2 826
AIR	185	39 229	5 411
SSA	134	8 222	4 948
SEA	66	1 560	795
DGA	200	2 933	7 946
SGA	504	2 135	6 616
EMA***	372	9 965	4 379
DPSD	41	870	223
AUTRES****	1	517	457
TOTAL	2 189	184 543	40 499

Source : SGA/DAR.

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

** Postes en organisation, non en effectifs.

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

**** Cabinets et organismes rattachés au ministre.

La gestion prévisionnelle des ressources humaines

La modernisation de la gestion des ressources humaines inscrite dans la stratégie ministérielle de réforme conduit au développement d'une démarche ministérielle de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), complémentaire des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Cette démarche a pour finalité de permettre au ministère d'intégrer la dimension "emplois-compétences" dans son processus décisionnel.

En effet, la GPRH est une démarche d'analyse fonctionnelle des emplois et des compétences qui permet de faciliter l'élaboration d'objectifs de politique RH. Parmi ces objectifs, il faut noter la mise en place de parcours professionnels inter-employeurs et interministériels ainsi que la mutualisation des actions de formation.

La mise en place d'une GPRH au sein du MINDEF vise ainsi à concilier les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de profils. Elle repose sur une connaissance globale de la répartition du personnel militaire et civil par compétence et par famille de métiers.

Une telle cartographie des ressources requiert de disposer au préalable d'un référentiel partagé entre les armées, directions et services pourvoyeurs de compétences. Fort de ce constat et dans le cadre de la création du système d'information des ressources humaines (SIRH) SOURCE, la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) conduit un projet de création d'un référentiel unique des emplois et des métiers du ministère (REM).

Fusionnant les 6 référentiels métiers actuels détenus par les armées et services gestionnaires, ce répertoire unique a vocation à donner une visibilité précise des domaines de compétences par famille professionnelle, filière professionnelle et emploi-type, en se basant sur une sémantique harmonisée.

Interfacé avec les autres modules de SOURCE, le REM permettra :

- aux services :
 - de simplifier la description en organisation,
 - de favoriser le pilotage des démarches métiers dites "sectorielles",
 - d'améliorer le dialogue de gestion entre employeurs et pourvoyeurs ;
- aux acteurs RH et aux agents :
 - d'améliorer le pilotage des compétences grâce à un dictionnaire des compétences intégré,
 - de faciliter la mobilité et le reclassement du personnel militaire,
 - de fluidifier la mobilité ministérielle grâce à une description unique des emplois.



DiCoD

CHAPITRE 3

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Dépenses du titre 2 en 2012 – dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines – rémunérations

En 2012, les dépenses de personnel imputées sur le titre 2 s'élevaient à 20,1 milliards d'euros, en augmentation de 2,3 % par rapport à 2011. Cette progression concerne essentiellement le personnel militaire (+ 2,6 %). Les dépenses de personnel civil ont également progressé (+ 1,3 %).

Ces augmentations s'expliquent par une hausse des contributions au compte d'affectation spécial (CAS) pensions et au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). Les contributions au CAS pensions s'élevaient d'une part à 6 127,6 M€ pour le personnel militaire (5 750,3 M€ en 2011), soit une hausse de 6,6 % et d'autre part, à 562,3 M€ pour le personnel civil (538,3 M€ en 2011), soit une progression de 4,5 %. Le FSPOEIE est en hausse de 42,5 M€ par rapport à 2011 (1 045,6 M€ en 2012 et 1 003,1 en 2011).

À l'inverse, les dépenses de rémunération pour le personnel réserviste sont en baisse. Elles ont représenté 45,5 M€ (contre 75,7 M€ en 2011).

Outre les dépenses salariales, 374,6 M€ ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines⁽¹⁾ (action sociale, reconversion, formation, etc.).

Enfin, le Bilan social 2012 intègre une double présentation des rémunérations mensuelles nettes perçues du personnel militaire et civil : l'une sous forme de tableau et l'autre sous forme graphique. En outre, la filière paramédicale est ajoutée, ainsi que les agents Berkani (relevant de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000⁽²⁾) et les vacataires.

Chiffres-clés

20 094,5 M€ de dépenses de personnel (titre 2)

- Militaires : **15 529,0 M€**
- Civils : **4 565,5 M€**

Dont pensions : 6 689,9 M€

- Militaires : 6 127,6 M€
- Civiles : 562,3 M€

Dont FSPOEIE* : 1 045,6 M€

Dont Réserves (hors gendarmerie) : 45,5 M€

Dont OPEX (ISSE**): 312,5 M€

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

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

(1) Hors coûts de formation du personnel militaire.

(2) Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration.

3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2012

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 et statut

PROGRAMMES	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	En M€	
					%
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	333,7	273,3	607,0		3,0
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	14 452,3	1 854,3	16 306,6		81,2
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES	307,2	1 596,9	1 904,1		9,5
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	405,6	787,8	1 193,4		5,9
167 - LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	30,2	53,2	83,4		0,4
TOTAL	15 529,0	4 565,5	20 094,5		100,0
%	77,3	22,7	100,0		

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME.A.

Lecture : 333,7 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) par programme et statut

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	En M€	
					%
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	87,9	192,6	280,5		

Sources : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil affecté au SIAé.

Lecture : 87,9 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunération des militaires affectés au SIAé.

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

PROGRAMMES	RÉSERVISTES	En M€
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	0,0	
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	45,3	
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES	0,2	
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	0,0	
167 - LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	0,0	
TOTAL	45,5	

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble des réservistes.

Lecture : 45,5 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes.

3.1.4 - Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions par programme et statut

PROGRAMMES	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**	En M€
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL		
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	113,6	49,8	163,4	-	
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	5 753,5	306,6	6 060,1	-	
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES	128,1	66,5	194,6	1 045,6	
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	119,6	124,6	244,2	-	
167 - LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	12,8	14,8	27,6	-	
TOTAL	6 127,6	562,3	6 689,9	1 045,6	

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture : la contribution employeur du programme 144 au CAS pension militaire (hors FSPOEIE) s'élève à 113,6 M€.

* Dont réservistes.

** Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels 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

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

En M€

PROGRAMME	ISSE
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	312,5
TOTAL	312,5

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire en opération extérieure.

Lecture : 312,5 M€ d'indemnités de sujétion spéciale pour service à l'étranger dans le cadre des opérations extérieures 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 et reclassement professionnel du personnel militaire : les crédits visent notamment à financer les indemnités de mobilité et de départ volontaire, ainsi que les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations pour le personnel civil ;
- reclassement du personnel militaire financé par le BOP n° 21272C « Accompagnement de la politique RH » ;
- 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 ministère de la Défense (MINDEF) et à compenser 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, titulaires ou agents contractuels travailleurs de l'amiante ;
- indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles : les crédits permettent de verser 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 substances cancérigènes.

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)		En M€
RECONVERSION		18,3
ACTION SOCIALE		102,9
DONT PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)		4,7
DONT PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)		98,2
RESTRUCTURATIONS (PAR 2009-2014*)		78,8
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE*		27,5
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ**		25,1
CHÔMAGE***		26,2
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL		10,4
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ - AMIANTE		102,8
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES		61,4
TOTAL		374,6

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : dépenses des BOP n° 21272C et BOP n° 2127BC.

Lecture : 18,3 M€ ont été consacrés à la reconversion.

* Non compris le dispositif d'aide au départ (4,6 M€).

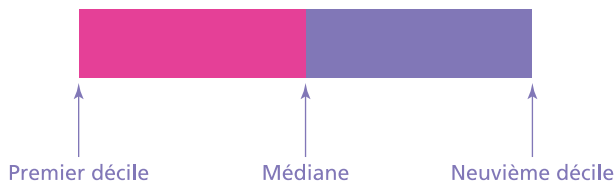
** Hors charges sociales (0,4 M€).

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

3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire et par le personnel civil (titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État) au cours de l'année 2012 font l'objet d'une double présentation, sous forme graphique et sous forme de tableau. Trois indicateurs sont proposés :

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

3.3.1.1 - La composition de la rémunération du personnel militaire

La solde du personnel militaire est composée d'une solde de base brute indiciaire et d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI), attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Cette solde est complétée par :

- des indemnités non opérationnelles : indemnité de résidence, indemnité pour charges militaires (ICM) et indemnité de temps d'activité (TAOPC) ;
- des indemnités liées à la catégorie (prime de qualification pour les officiers et prime de service pour les sous-officiers) ;
- des indemnités liées à une activité (jury de concours par exemple).

À cela s'ajoutent les primes spécifiques liées à une activité opérationnelle ainsi que les indemnités relatives à une affectation à l'étranger ou en outre-mer.

Les prélèvements suivants sont déduits :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité (les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 295 en sont exonérés) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Par ailleurs, certaines primes et indemnités liées à l'exercice d'activités ou de fonctions spécifiques à la détention de certaines qualifications sont exclues du calcul des rémunérations mensuelles nettes perçues :

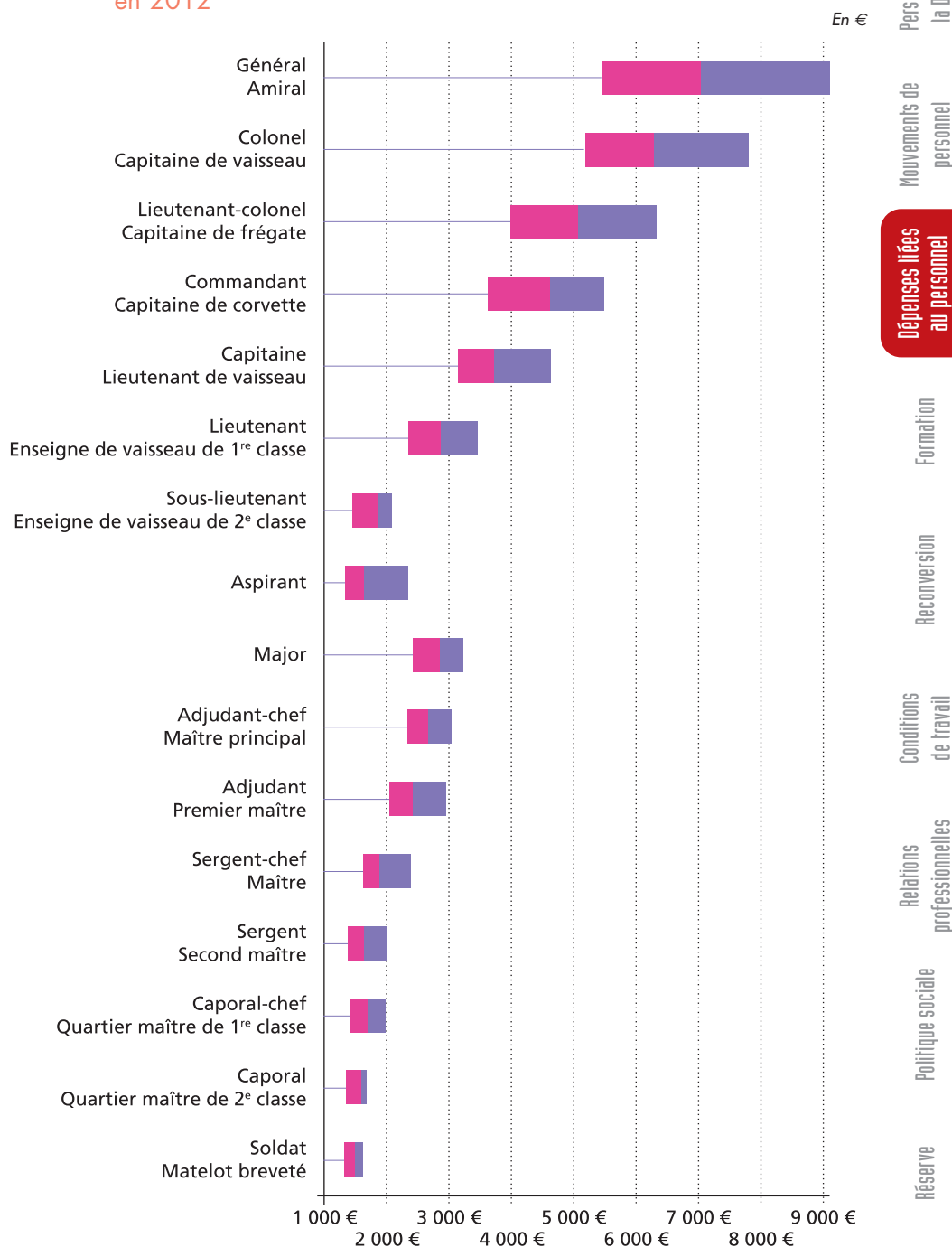
- indemnité journalière de service aéronautique ;
- indemnité mensuelle de dépiégeage ;
- indemnité de sujétions spéciales de police ;
- indemnité de travaux en scaphandre ou dans l'air comprimé ;
- indemnité pour travaux dangereux ;
- indemnité pour travail dans les souterrains non aménagés ou sous béton ;
- prime forfaitaire des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ;
- indemnité de responsabilité ;
- indemnité spéciale de sécurité aérienne ;
- indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle ;
- indemnité journalière de tropodiffusion ;
- indemnité mensuelle de service du personnel fonctionnaire de La Poste en service détaché au sein du service de la poste interarmées ;
- indemnité d'activité opérationnelle de la direction de la protection et de la sécurité de Défense ;
- indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs ;
- indemnité pour frais de représentation ;
- indemnité de séjour à l'étranger ;
- indemnité de sujétion pour service à l'étranger.

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 2011.

Les rémunérations sont calculées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)⁽³⁾ tenant compte du temps de présence dans l'année.

(3) Un agent présent 6 mois dans l'année comptera 0,5 ETPR.

3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2012



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

Champ : ensemble du personnel militaire des armées, hors volontaires et militaires de la DGA, des services communs et de la gendarmerie.

NB : Pour l'armée de terre, les données sont extrapolées par rapport à la solde indiciaire.

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL	5 475	7 043	9 107
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 190	6 282	7 818
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	3 994	5 076	6 329
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 628	4 622	5 492
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 146	3 712	4 636
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 347	2 857	3 459
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 457	1 859	2 077
ASPIRANT	1 333	1 632	2 341
MAJOR	2 425	2 854	3 230
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 328	2 659	3 038
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 052	2 419	2 944
SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 631	1 888	2 388
SERGENT/SECOND MAÎTRE	1 383	1 642	2 015
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 409	1 685	1 985
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 344	1 583	1 670
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 322	1 494	1 614

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

Champ : ensemble du personnel militaire des armées, hors volontaires et militaires de la DGA, des services communs et de la gendarmerie.

Lecture : 10 % des soldats/matelots brevetés gagnent moins de 1 322 € nets par mois.

50 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 494 € nets par mois.

10 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 614 € nets par mois.

NB : Pour l'armée de terre, les données sont extrapolées par rapport à la solde indiciaire.

3.3.2 - Le personnel civil

3.3.2.1 - La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel titulaire et non titulaire est composée du traitement brut lié à l'indice à l'exception des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé. Le traitement brut est complété par :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les titulaires : elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière ;
- une indemnité de résidence (IR), un supplément familial de traitement (SFT) et, éventuellement, une majoration outre-mer (MAJ OM) ;
- des indemnités indexées sur le point de la fonction publique (liste non exhaustive) :
 - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
 - indemnité d'administration et de technicité,
 - prime de rendement,
 - heures supplémentaires,
 - indemnité forfaitaire représentative de sujétion et de travaux supplémentaires ;
- des indemnités non indexées sur le point fonction publique (liste non exhaustive) :
 - indemnité de fonction technique,
 - indemnité de fonction et de résultat (IFR),
 - prime de fonction et de résultat (PFR).

Les prélèvements suivants sont déduits :

- cotisations pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- cotisations sociales pour les agents non titulaires ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les agents dont l'indice majoré est inférieur à 295 et les ouvriers de l'État dont le salaire de base brut est inférieur à 1 365,90 €.

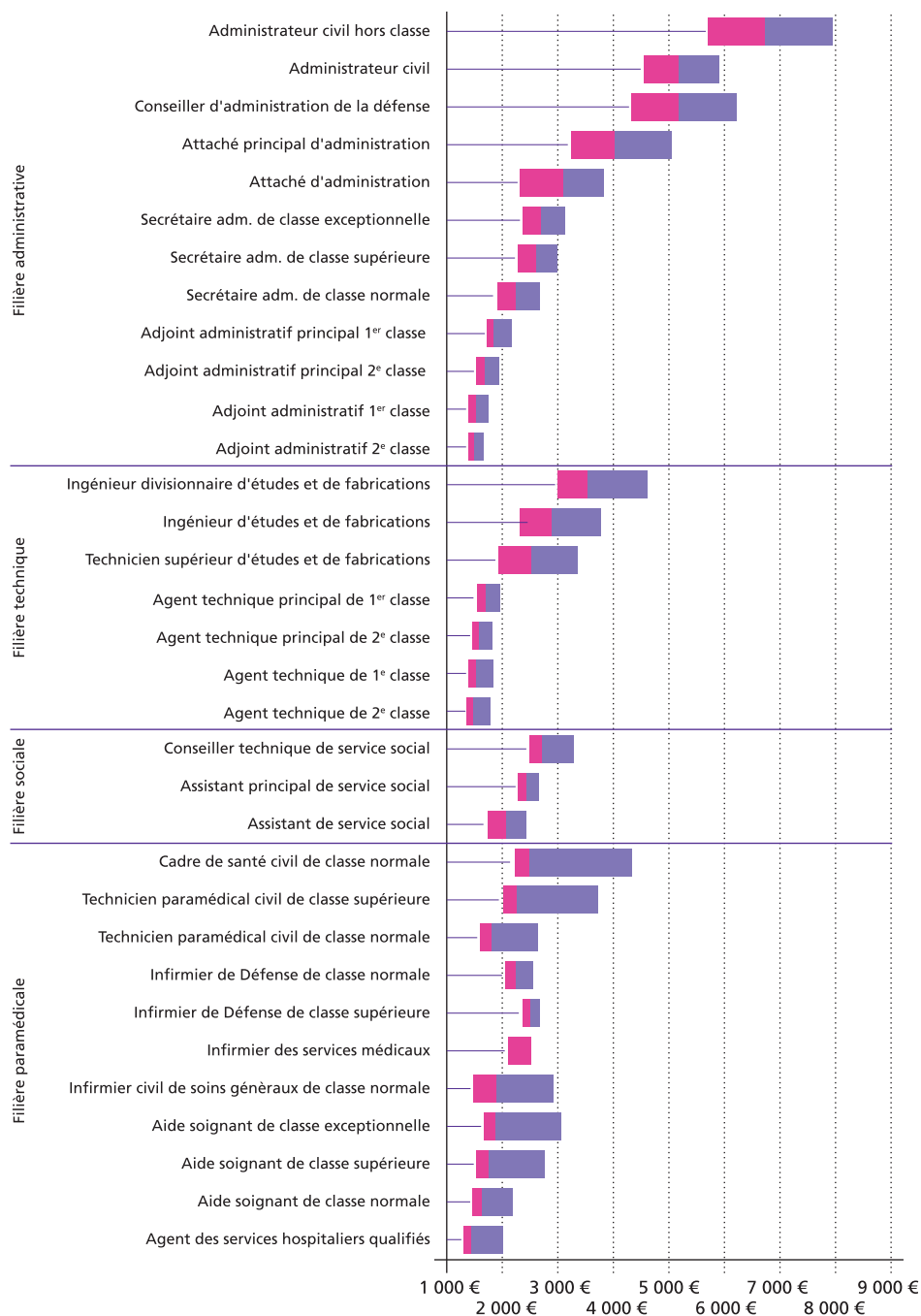
Les rémunérations présentées intègrent les rappels de l'année 2011, les événements exceptionnels (vacations par exemple), les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple).

Les rémunérations sont calculées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) tenant compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année⁽⁴⁾.

(4) Un agent à 80 % (payé 86 %) et présent 6 mois dans l'année comptera 0,43 ETPR.

3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2012

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2012.
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire.

		En €		
CORPS		PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	5 705	6 735	7 948
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4 550	5 165	5 908
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4 316	5 171	6 218
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 226	4 003	5 055
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 301	3 084	3 818
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 356	2 682	3 113
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 268	2 591	2 979
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 895	2 219	2 665
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 693	1 814	2 151
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 509	1 665	1 918
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1 ^{RE} CLASSE	1 376	1 505	1 728
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	1 364	1 469	1 637
FILIÈRE TECHNIQUE	INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 983	3 517	4 609
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 289	2 863	3 774
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	1 914	2 507	3 333
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 522	1 676	1 941
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 444	1 566	1 800
	AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 370	1 506	1 812
	AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	1 339	1 460	1 765
FILIÈRE SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 469	2 688	3 271
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 270	2 416	2 641
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 715	2 037	2 408
FILIÈRE PARAMÉDICALE	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 210	2 456	4 322
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 001	2 243	3 714
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1 575	1 785	2 620
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 359	2 492	2 667
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	2 026	2 214	2 546
	INFIRMIER DES SERVICES MÉDICAUX	2 088	2 492	2 507
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	1 454	1 860	2 899
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1 641	1 846	3 050
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 520	1 734	2 749
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	1 448	1 613	2 167
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS	1 277	1 409	1 999	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2012.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire.

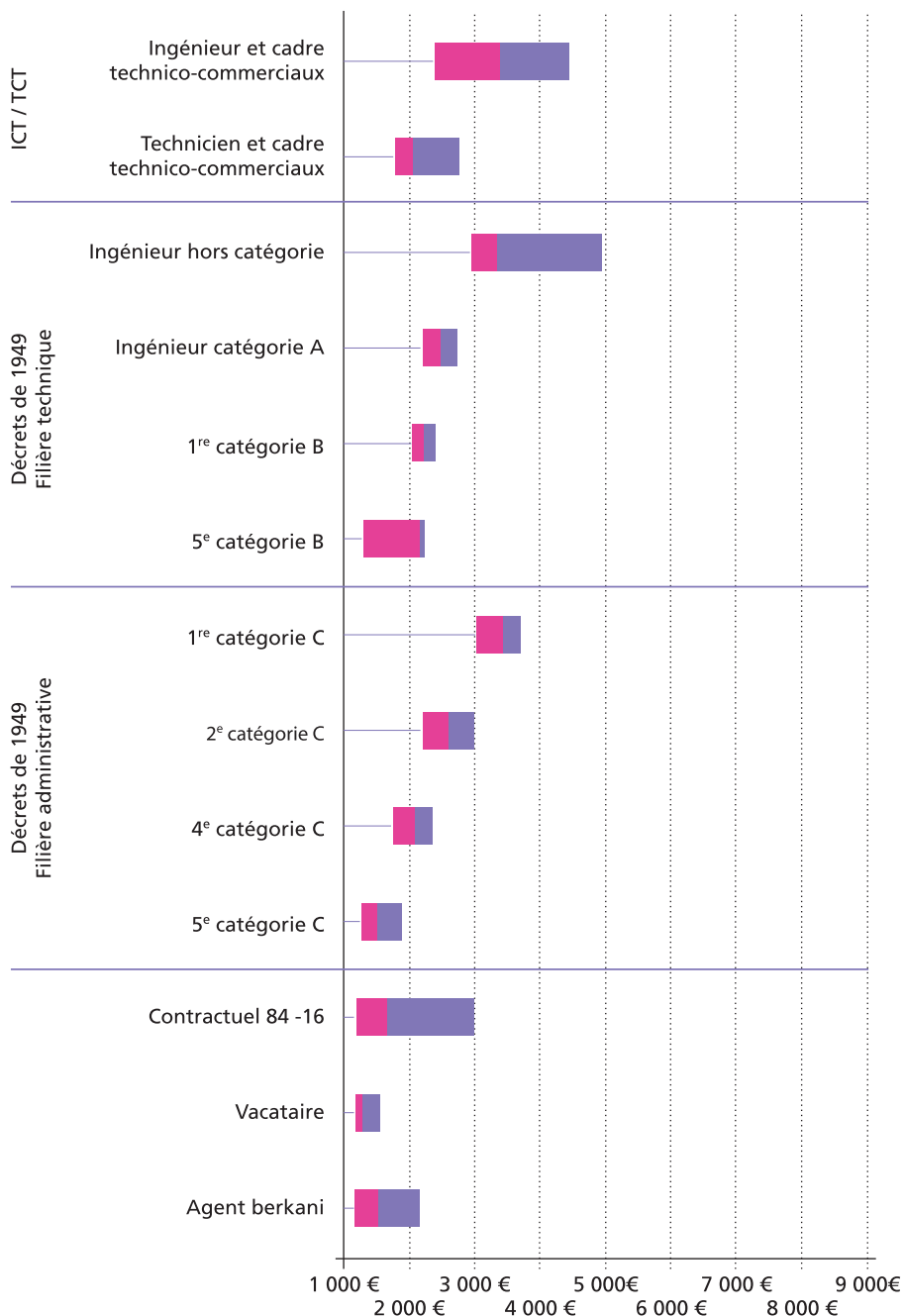
Lecture : 10 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent moins de 1 364 € nets par mois.

50 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent plus de 1 469 € nets par mois.

10 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent plus de 1 637 € nets par mois.

3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire⁽⁵⁾ en 2012

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2012.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire.

(5) De « ingénieur hors catégorie à 5^e catégorie C » : personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié.

En €

FILIÈRE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE	
ICT/TCT	INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	2 387	3 386	4 460
	TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	1 774	2 035	2 765
DÉCRET 1949 FILIÈRE TECHNIQUE	INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE*	2 949	3 335	4 963
	INGÉNIEUR CATÉGORIE A*	2 197	2 470	2 729
	1 ^{RE} CATÉGORIE B*	2 023	2 213	2 391
	5 ^E CATÉGORIE B*	1 279	2 147	2 231
DÉCRET 1949 FILIÈRE ADMINISTRATIVE	1 ^{RE} CATÉGORIE C*	3 034	3 435	3 701
	2 ^E CATÉGORIE C*	2 204	2 587	2 993
	4 ^E CATÉGORIE C*	1 742	2 069	2 347
	5 ^E CATÉGORIE C*	1 256	1 487	1 873
	CONTRACTUEL 84-16**	1 174	1 639	2 987
	VACATAIRE	1 168	1 271	1 560
	AGENT BERKANI	1 158	1 534	2 196

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2012.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire.

Lecture : 10 % des contractuels 84-16 gagnent moins de 1 174 € nets par mois.

50 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 1 639 € nets par mois.

10 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 2 987 € nets par mois.

* Ces personnels relèvent du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié.

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

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

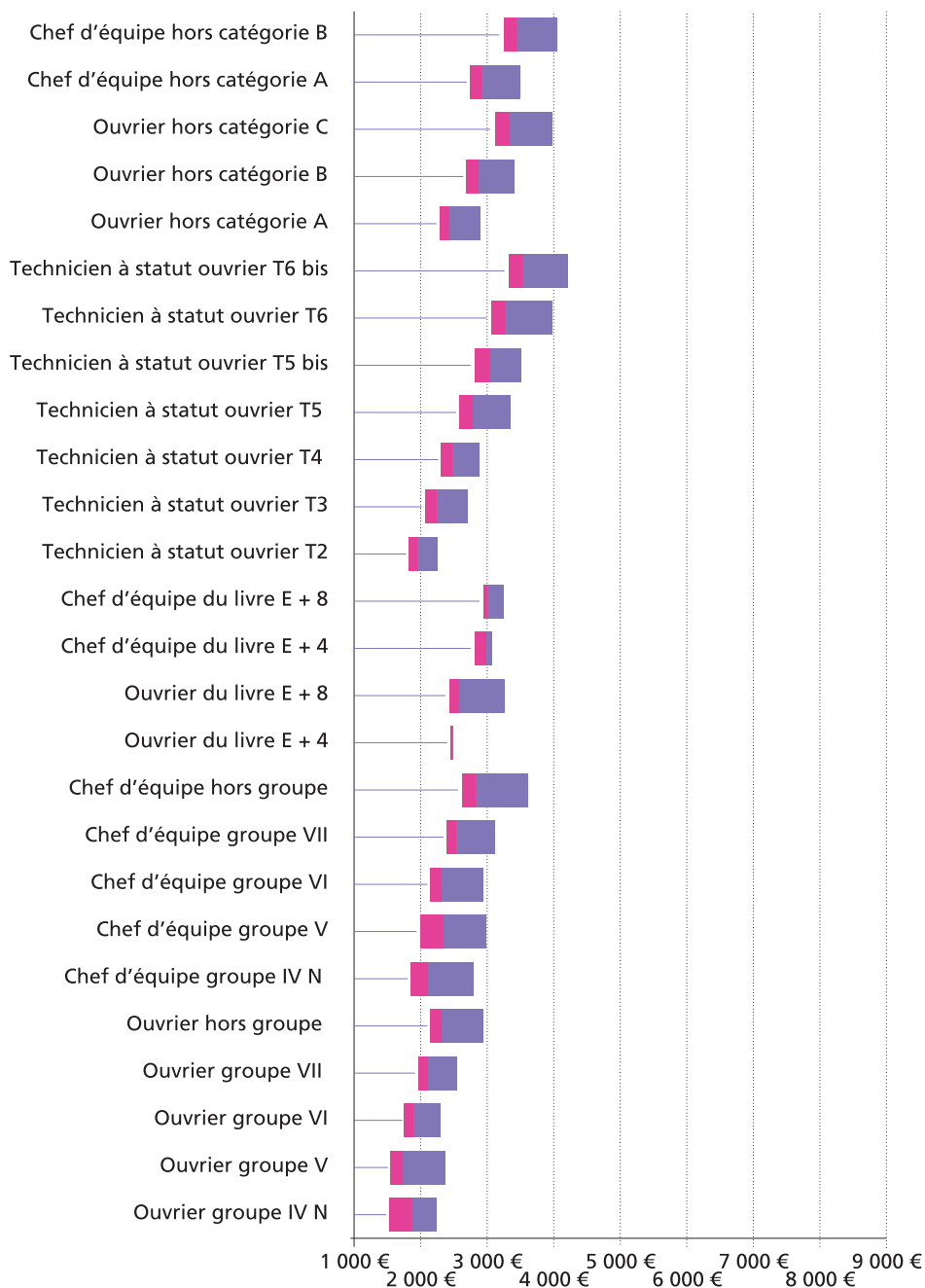
Politique sociale

Réserve

Postface

3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2012

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2012.
 Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État.

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3 255	3 434	4 050
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 742	2 905	3 504
OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 123	3 335	3 978
OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 692	2 868	3 402
OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 286	2 426	2 899
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3 328	3 527	4 214
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3 056	3 260	3 981
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2 816	3 039	3 508
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2 580	2 773	3 357
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2 305	2 472	2 881
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3	2 070	2 244	2 707
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1 812	1 941	2 248
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	2 952	3 005	3 251
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	2 811	2 980	3 069
OUVRIER DU LIVRE E + 8	2 430	2 574	3 265
OUVRIER DU LIVRE E + 4	2 454	2 479	2 485
CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 618	2 822	3 616
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 385	2 527	3 120
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 144	2 314	2 938
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	1 992	2 332	2 987
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE IV N	1 851	2 111	2 787
OUVRIER HORS GROUPE	2 150	2 315	2 938
OUVRIER GROUPE VII	1 968	2 112	2 550
OUVRIER GROUPE VI	1 752	1 889	2 297
OUVRIER GROUPE V	1 543	1 727	2 373
OUVRIER GROUPE IV N	1 519	1 869	2 236

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2012.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État.

Lecture : 10 % des ouvriers groupe IV N gagnent moins de 1 519 € nets par mois.

50 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 1 869 € nets par mois.

10 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 2 236 € nets par mois.

Personnel de
la défenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



CHAPITRE 4

LA FORMATION

Formation du personnel militaire – formation du personnel civil – actions de formation en faveur du personnel handicapé – apprentis

La formation du personnel au ministère de la Défense (MINDEF) 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 comité de coordination de la formation (CCF), placé sous la coprésidence du Directeur des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) et du Sous-chef d'état-major "ressources humaines" de l'état-major des armées, prépare les décisions soumises aux comités exécutifs dédiés à la formation. Il s'agit d'une instance collégiale de réflexion, de concertation et d'arbitrage conduisant les actions de création, de mutualisation et de rationalisation en matière de formation, pour le personnel civil et militaire du MINDEF.

Dans ce contexte, la formation militaire a fait l'objet d'une mutualisation de personnels et de moyens. Ainsi, l'année 2012 a été marquée par de nouveaux rapprochements d'écoles ou transferts de formations, par la rationalisation des moyens dans différents domaines, dont l'enseignement militaire supérieur (EMS) et les métiers de l'administration générale et du soutien commun (AGSC), et par la constitution et le développement de pôles d'excellence interarmées.

L'année 2012 est également la première année pleine d'activité du Centre de Formation de la Défense (CFD). Opérateur ministériel de formation de la DRH-MD, le CFD assure, pour le personnel civil, la formation d'adaptation à l'emploi et la formation continue. Il est également destiné à accueillir le personnel militaire sur des formations spécifiques.

En 2012, pour le personnel civil, 48 468 actions de formation ont été réalisées pour un total de 182 824 journées de formation.

Chiffres-clés

Militaires* :

83 259 actions de formation

4 326 742 journées de formation

Civils :

48 468 actions de formation

30 410 agents formés

182 824 journées de formation

* y compris gendarmerie

4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 - Le rôle et les objectifs de la formation

Organisée distinctement de celle du personnel civil, la formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle : permettre l'acquisition des compétences, savoir-être et savoir-faire requis pour répondre aux missions et contrats opérationnels des forces armées définis dans le Livre blanc sur la Défense et la sécurité nationale.

La formation assure également un rôle de promotion sociale par l'élaboration de parcours professionnels, et constitue un outil d'aide à la reconversion pour les militaires quittant l'institution.

Le dispositif de formation des militaires est organisé afin de garantir en permanence, pour la réalisation des missions, une ressource humaine suffisante en nombre, dotée des compétences nécessaires, motivée et au meilleur coût possible. Il évolue en permanence pour s'adapter aux nouvelles contraintes, à la technicité des équipements et au besoin opérationnel.

On distingue quatre types de formation :

- **la formation initiale**, comprenant la formation d'application pour les officiers, est principalement axée sur l'aptitude à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et de connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- **la formation d'adaptation à l'emploi** permet d'acquérir les bases techniques d'un métier ou de les compléter ;
- **la formation de cursus** permet le déroulement de la carrière par l'obtention de diplômes et / ou brevets permettant l'accès aux grades supérieurs ;
- **la formation pour la reconversion** prépare au retour à la vie civile.

4.1.2 - La gouvernance de la formation

Le chef d'état-major des armées (CEMA) est responsable de la formation du personnel militaire, en liaison avec les chefs d'état-major d'armée (CEM).

Le CEMA, assisté du conseil de l'enseignement militaire supérieur (EMS) et du conseil de perfectionnement de l'EMS, détermine les objectifs généraux de l'EMS. L'enseignement militaire du second degré interarmées (École de guerre) et du troisième degré (IHEDN/CHEM) sont placés sous son autorité directe.

Sous l'autorité du CEMA, les CEM sont responsables de la formation initiale, de l'enseignement militaire supérieur de premier et second degré d'armée, des formations de cursus et d'adaptation à l'emploi du personnel militaire de leur armée. Ces prérogatives résultent de leurs responsabilités en matière de recrutement et d'élaboration des parcours professionnels et de carrière des personnels relevant de leur gestion.

4.1.3 - Les principales mesures prises en 2012 en matière de formation

La fonction formation est engagée, depuis plusieurs années, dans une démarche constante d'adaptation des structures et de rationalisation des moyens humains et financiers. Plus de 40 formations « métier » ont été mutualisées depuis 2009.

L'année 2012 a été marquée par de nouveaux rapprochements d'écoles ou transferts de formations : intégration de l'école d'État-major de Compiègne aux écoles militaires de Saumur, transfert de la formation « plongée » de l'armée de terre à l'école de plongée de Saint-Mandrier.

Par ailleurs, d'importants travaux d'adaptation et de rationalisation des moyens sont conduits dans différents domaines : EMS, formation des pilotes de chasse, formation aux métiers de l'AGSC, transport de surface.

Enfin, la constitution et le développement de pôles d'excellence interarmées se poursuivent dans des domaines de spécialité : cyberdéfense, munitions et pyrotechnie, nucléaire, radiologique, bactériologique et chimique (NRBC), ciblage, renseignement.



DICoD

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 398	3 605	0	0	5 003	23,5
MARINE	656	775	1 063	633	3 127	14,7
AIR	873	1 565	1 001	206	3 645	17,1
GENDARMERIE	253	3 437	0	4 476	8 166	38,3
SSA	755	151	0	62	968	4,5
SEA	17	7	79	0	103	0,5
DGA*	224	0	0	0	224	1,1
SCA	45	0	0	0	45	0,2
SID	15	0	0	0	15	0,1
TOTAL	4 236	9 540	2 143	5 377	21 296	100,0
%	19,9	44,8	10,1	25,2	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2012.

Lecture : 1 398 actions de formation initiale ont été suivies par les élèves officiers de l'armée de terre.

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

- La DGA a retenu comme périmètre les formations des élèves ayant vocation à intégrer les corps de l'armement (IA⁽²⁾ ou IETA⁽³⁾).
- Le SSA a retenu comme périmètre :
 - les formations de 1^{er} et 2^e cycles d'études médicales ;
 - les formations des corps de pharmaciens ;
 - les formations des vétérinaires ;
 - les formations des dentistes ;
 - les formations du corps technique administratif (officiers) ;
 - les formations des élèves de l'école du personnel paramédical des armées (EPPA) ;
 - les formations des 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.

(2) Ingénieur de l'armement (IA).

(3) Ingénieur des études et techniques d'armement (IETA).

4.1.5 - Nombre d'actions de formation de cursus⁽⁴⁾ donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 031	1 912	635	3 578	27,4
MARINE	531	2 217	289	3 037	23,3
AIR	375	1 318	533	2 226	17,1
GENDARMERIE	44	3 252	0	3 296	25,3
SSA	634	121	0	755	5,8
SEA	0	37	55	92	0,7
DGA	28	0	0	28	0,2
SCA	28	0	0	28	0,2
TOTAL	2 671	8 857	1 512	13 040	100,0
%	20,5	67,9	11,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2012.

Lecture : 1 031 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, la PIA et le SID.

- Le SSA a retenu comme périmètre :

- les formations de l'enseignement militaire supérieur ;
- les formations de spécialité des médecins (internes en 3^e cycle d'études médicales et praticiens confirmés, officiers) ;
- les formations de spécialisation ultérieure ;
- les formations des « cadres de santé » (sous-officiers).

(4) Le nombre d'actions de formation de cursus correspond au nombre de personnes 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 2010 à juin 2012 sera comptabilisée deux fois (en 2011 et en 2012) et non trois.

4.1.6 - Le nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi⁽⁵⁾ 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. Elles ne donnent jamais lieu à un changement de grade ou de niveau fonctionnel.

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 222	5 560	2 529	0	10 311	21,1
MARINE	967	5 436	2 490	0	8 893	18,2
AIR	2 816	8 113	1 684	0	12 613	25,8
GENDARMERIE	1 056	10 041	0	223	11 320	23,1
SSA	2 498	1 999	620	16	5 133	10,4
SEA	21	115	251	0	387	0,8
DGA	224	0	0	0	224	0,5
APM	8	22	0	0	30	0,1
SCA	12	0	0	0	12	0,0
TOTAL	9 824	31 286	7 574	239	48 923	100,0
%	20,1	64,0	15,5	0,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation d'adaptation à l'emploi en 2012.

Lecture : 2 222 actions de formation d'adaptation à l'emploi ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

NB : - Aucune formation d'adaptation à l'emploi pour le CGA, le SID et la PIA.

- Une personne peut être comptabilisée pour chaque formation suivie au cours de l'année.

- 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).

(5) 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 2010 à juin 2012 sera comptabilisée deux fois (en 2011 et en 2012) et non trois.

4.1.7 - Nombre total d'actions de formation⁽⁶⁾ par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	4 651	11 077	3 164	0	18 892	22,7
MARINE	2 154	8 428	3 842	633	15 057	18,1
AIR	4 064	10 996	3 218	206	18 484	22,2
GENDARMERIE	1 353	16 730	0	4 699	22 782	27,4
SSA	3 887	2 271	620	78	6 856	8,2
SEA	38	159	385	0	582	0,7
DGA	476	0	0	0	476	0,6
APM	8	22	0	0	30	0,0
SCA	85	0	0	0	85	0,1
SID	15	0	0	0	15	0,0
TOTAL	16 731	49 683	11 229	5 616	83 259	100,0
%	20,1	59,7	13,5	6,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié d'une formation en 2012.

Lecture : 11 077 actions de formation ont été suivies par les sous-officiers de l'armée de terre.

NB : - Aucune formation pour le CGA et la PIA.

- Une personne est comptabilisée pour chaque formation suivie au cours de l'année.

(6) 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 2010 à juin 2012 sera comptabilisée deux fois (en 2011 et en 2012) et non trois.

4.1.8 - Nombre de journées de formation par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	421 799	612 540	52 256	0	1 086 595	25,1
MARINE	180 287	475 544	280 615	14 198	950 644	22,0
AIR	172 904	550 956	74 214	8 079	806 153	18,6
GENDARMERIE	67 260	757 308	0	269 880	1 094 448	25,3
SSA	241 033	37 360	3 676	2 296	284 365	6,6
SEA	5 861	5 655	37 028	0	48 544	1,1
DGA	53 520	0	0	0	53 520	1,3
APM	29	109	0	0	138	0,0
SCA	85	0	0	0	85	0,0
SID	2 250	0	0	0	2 250	0,1
TOTAL	1 145 028	2 439 472	447 789	294 453	4 326 742	100,0
%	26,5	56,4	10,3	6,8	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2012.

Lecture : 421 799 jours ont été consacrés à la formation des officiers de l'armée de terre.

NB : Aucune journée de formation pour le CGA, le SID et la PIA.

4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

Les droits à la formation du personnel civil

Les droits en matière de formation professionnelle pour les fonctionnaires de l'État sont régis par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, en application de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007⁽⁷⁾. Le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007⁽⁸⁾ étend ces droits aux agents non titulaires et aux ouvriers de l'État.

L'article 1^{er} du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 liste les actions de formation auxquelles tout agent de l'État peut prétendre :

- la formation statutaire ou initiale, destinée à conférer aux fonctionnaires accédant à un nouveau corps les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;
- la formation continue, tendant à maintenir ou parfaire leurs compétences, compte tenu du contexte professionnel dans lequel les agents évoluent ;
- la préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- la réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivation en vue de définir un projet professionnel ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 355-6 du code de l'éducation ;
- l'approfondissement d'une formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Les besoins des agents sont recueillis lors d'un entretien annuel de formation avec leurs supérieurs hiérarchiques (qui peut compléter l'entretien professionnel). Un agent peut être tenu de suivre des actions de formation continue dans l'intérêt du service.

En outre, depuis 2008, tout agent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle (DIF) d'une durée de 20 heures par année de service. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé et peut être cumulée jusqu'à 120 heures. Le DIF est utilisable à l'initiative de l'agent en accord avec son administration qui en assure le financement sur l'ensemble des actions de formations susvisées excepté la formation statutaire. Un guide en ligne, rédigé par la DRH-MD, précise les conditions de dépôt et de validation des demandes de DIF.

(7) Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

(8) 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 résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

Enfin, sous certaines conditions, les agents⁽⁹⁾ peuvent demander à bénéficier d'une période de professionnalisation. D'une durée maximale de six mois et comportant une activité de service et des actions de formation en alternance, elle a pour objet de prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des méthodes et techniques et de favoriser l'accès à des emplois exigeant de nouvelles compétences ou correspondant à différentes qualifications. Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'agent ou de l'administration et fait l'objet d'une convention, entre l'agent et l'administration d'accueil, qui définit les fonctions auxquelles l'agent est destiné, la durée de la période de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les actions de formations prévues.

4.2.1 - Le rôle de la formation

En conformité avec la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 et ses décrets d'application du 15 octobre et 26 décembre 2007 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, la formation constitue un droit fondamental et une priorité forte pour le 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 contribue également à la promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels.

Enfin, la formation a une fonction de valorisation personnelle au travers de la VAE. De même, elle assure le soutien des projets personnels et professionnels des agents au titre des dispositifs du congé de formation professionnelle, des bilans de compétences et des périodes de professionnalisation. Le DIF procède d'une logique similaire.

4.2.2 - La gouvernance et l'organisation de la formation

La DRH-MD définit et pilote la politique ministérielle de la formation dans le respect des orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Elle anime le réseau de la formation constitué :

- des conseillers coordonnateurs en formation (CCF) des centres ministériels de gestion (CMG) et du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) ;
- des responsables de formation (RF) positionnés dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) et les directions d'administration centrale ;
- des centres de formation : le CFD et le Centre de formation au management de la Défense (CFMD).

(9) Fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État sous certaines conditions (cf. circulaire DGAFP du 31 juillet 2009 relative à la mise en œuvre de la période de professionnalisation).

Le Centre de formation de la défense

L'année 2012 est la première année pleine d'activité du CFD, opérateur ministériel de formation de la DRH-MD, après sa création par arrêté du 8 février 2011 relatif aux attributions et au fonctionnement du Centre de Formation de la Défense. Le CFD assure, au profit du personnel :

- la définition, l'organisation et la mise en œuvre d'actions de formations statutaires et continues ;
- l'organisation et la mise en œuvre de préparations aux concours et examens ;
- l'élaboration, avec la mission d'accompagnement des restructurations (MAR), d'une formation par le e-learning à destination des acteurs du reclassement du personnel civil.

La passation des marchés de formation du CFD est réalisée par la plate-forme achats-finances (PFAF) de Rennes.

Le CFD est régi par un contrat d'objectifs et de performance sur la période 2012-2014 (COP 2012-2014) signé par le DRH-MD le 22 mars 2012 à Bourges. Ce COP définit les orientations stratégiques du CFD ainsi que les objectifs quantitatifs et qualitatifs et les moyens humains et financiers pour atteindre ces objectifs.

Fin 2012, le CFD a mis en place une nouvelle organisation afin de répondre aux objectifs du COP. Il regroupe 6 entités :

- le centre de formation informatique (CFI) ;
- un département administration générale (DAG) ;
- quatre départements de production de formation organisés par domaines de compétence :
 - Administration Générale et Soutien Commun (AGSC) ;
 - Formations Scientifiques et Technologiques (FST) ;
 - Pyrotechnie – Systèmes d'armes – Santé et Sécurité au travail – Environnement (P3SE) ;
 - Systèmes d'information et de communication (SIC).

Chaque département de production assure la coordination et/ou la responsabilité pédagogique des formations du département en choisissant les ressources appropriées ainsi que l'organisation et la mise en œuvre des formations statutaires et continues prévues dans l'offre de formation CFD.

Le CFD a réalisé 83 803 jours de formation, soit 1 500 sessions de formation à Paris et Bourges mais également sur d'autres sites (32,5 % de l'activité globale). Il a accueilli 16 890 stagiaires.

L'activité de formation statutaire, regroupant les formations statutaires des filières techniques (IEF, TSEF, TSO, OE chef d'équipe et ATMD⁽¹⁰⁾), administratives (AMD, SA et AA⁽¹¹⁾) et sociales (CTSS et ASS⁽¹²⁾), représente 22 419 jours de formation et 1 351 stagiaires.

(10) Ingénieur d'études et de fabrication (IEF) ; Technicien supérieur d'études et de fabrications (TSEF) ; Technicien à statut ouvrier (TSO) ; Ouvrier de l'État (OE) ; Agent technique du ministère de la défense (ATMD).

(11) Attaché du ministère de la Défense (AMD) ; Secrétaire administratif (SA) ; Adjoint administratif (AA).

(12) Conseiller technique de service social (CTSS) ; Assistant de service social (ASS).

L'activité de formation continue représente 61 384 jours de formation et 15 539 stagiaires dont :

- 8 612 personnels civils du MINDEF ;
- 5 798 personnels militaires du MINDEF principalement dans les formations dans les domaines de la santé, sécurité au travail – environnement (SST-ENV), des systèmes d'information et de communication (SIC) et du management en liaison avec le CFMD (Parcours Jeunes Managers) ;
- 750 personnels d'autres ministères ;
- 379 personnels du secteur privé relevant principalement de l'industrie de l'armement.

4.2.3 - Les objectifs de la formation

Le document d'orientations à moyen terme de la formation (DOMTF) succède au cinquième accord-cadre pour la formation du personnel civil du MINDEF. Ce document porte sur les trois années à venir et a vocation à être actualisé et complété annuellement.

Il a pour ambition de :

- fixer les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation s'inscrivant dans les axes interministériels et les priorités ministérielles ;
- rappeler les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation ;
- fixer les axes d'effort pour les années à venir ;
- rappeler le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation notamment au niveau territorial ;
- préciser le rôle central des employeurs ;
- rendre compte des outils et des moyens associés à la politique ministérielle de formation.

Ces objectifs sont sous-tendus par un fil directeur : le maintien dans l'emploi et l'opérationnalité et la professionnalisation du personnel.

4.2.4 - Les principales mesures prises en 2012 en matière de formation

La DRH-MD en sa qualité de tête de chaîne fonctionnelle du réseau de la formation a travaillé en 2012 à la professionnalisation de ses acteurs et à un partenariat rénové avec les employeurs. Ces actions se sont traduites notamment par :

- la réalisation d'un séminaire des responsables de formation en partenariat avec le centre de pilotage et de conduite de soutien (CPCS) ;
- la construction d'un nouvel espace dédié au réseau de la formation et aux agents dans l'espace Intradef du Secrétariat général de l'administration ;
- la signature d'un contrat de service national avec la direction centrale du service du commissariat des armées (DCSCA) pour l'achat de formation ;
- des rencontres bilatérales avec les employeurs et les partenaires sociaux.

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	350	500	394	353	1 597
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	344	493	388	247	1 472
PACTE*	6	7	6	106	125
FORMATION CONTINUE	8 493	10 546	12 460	14 598	46 097
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	3 405	4 418	4 619	4 982	17 424
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	658	1 123	1 529	2 486	5 796
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	4 430	5 005	6 312	7 130	22 877
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	81	225	349	119	774
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	38	169	277	81	565
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	0	0	0	0
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	2	2	9	6	19
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	2	2	7	5	16
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	5	19	12	9	45
BILANS DE COMPÉTENCES**	34	33	44	18	129
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	0	0	0	0
TOTAL	8 924	11 271	13 203	15 070	48 468
%	18,4	23,3	27,2	31,1	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel civil de 2012.

Lecture : 8 924 formations ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

* 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

4.2.4.2 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par domaine

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	635	1 093	1 538	764	4 030
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	2 075	1 986	1 837	317	6 215
ACHATS PUBLICS	466	677	612	194	1 949
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	227	222	272	43	764
TECHNIQUES JURIDIQUES	101	114	85	7	307
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	369	1 101	2 569	1 321	5 360
INFORMATIQUE	946	1 393	865	531	3 735
LANGUES	531	208	143	369	1 251
EUROPE	2	-	-	-	2
DÉVELOPPEMENT DURABLE	37	59	53	100	249
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	244	348	648	98	1 338
SERVICES AUX USAGERS	3 291	4 070	4 581	11 326	23 268
TOTAL	8 924	11 271	13 203	15 070	48 468

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel civil en 2012.

Lecture : 3 291 formations de « service aux usagers » ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

4.2.4.3 - 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	246	737	936	1 608	3 527	11,6
MARINE	152	296	433	381	1 262	4,1
AIR	370	441	442	1 795	3 048	10,0
SSA	130	354	720	308	1 512	5,0
SEA	15	45	83	212	355	1,2
DGA	2 181	739	276	846	4 042	13,3
SGA	1 634	2 010	2 242	953	6 839	22,5
DIRISI	271	687	340	174	1 472	4,8
AUTRES SERVICES*	673	1 806	3 090	2 784	8 353	27,5
TOTAL	5 672	7 115	8 562	9 061	30 410	100,0
%	18,6	23,4	28,2	29,8	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation en 2012.

Lecture : 1 634 agents de catégorie A ou de niveau I du SGA ont suivi au moins une formation en 2012.

* EMA, DRM, SCA, CPCS.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.2.4.4 - 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	4 121	9 420	4 107	7 550	25 198
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	4 111	9 411	3 920	7 407	24 849
PACTE*	10	9	187	143	349
FORMATION CONTINUE	31 523	33 040	36 216	48 864	149 643
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	10 792	10 767	10 456	13 368	45 383
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	2 631	4 364	5 942	9 301	22 238
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	18 100	17 909	19 818	26 195	82 022
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	734	1 506	4 326	1 417	7 983
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	91	872	2 581	423	3 967
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	0	0	0	0
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	124	375	946	300	1 745
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	292	41	523	443	1 299
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	72	64	102	173	411
BILANS DE COMPÉTENCES**	155	154	174	78	561
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	0	0	0	0
TOTAL	36 378	43 966	44 649	57 831	182 824
%	19,9	24,1	24,4	31,6	100,0
DURÉE MOYENNE DES ACTIONS (EN JOURS)	4,1	3,9	3,4	3,8	3,8

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des journées de formation dont a bénéficié le personnel civil en 2012.

Lecture : le nombre de journées de formation statutaires pour les agents de catégorie A ou de niveau I s'élève à 4 121 en 2012.

* 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.

4.2.4.5 - 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€)	16,5	15,8	13,3	22,4	68,0
%	24,3	23,2	19,6	32,9	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : coût de la formation du personnel civil en 2012.

Lecture : le coût de la formation du personnel de catégorie B ou de niveau II représente 23,2 % du coût total de la formation du personnel civil.

4.2.4.6 - Évolution de la formation depuis 3 ans

	2010	2011	2012	ÉVOLUTION 2011/2012
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION*	49 897	46 564	48 468	4,1 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	189 131	201 275	182 824	- 9,1 %
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	71,6	71,0	68,0	- 4,2 %

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil entre 2010 et 2012.

Lecture : le coût de formation s'élève à 68,0 M€ en 2012.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.3 - LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL HANDICAPÉ⁽¹³⁾

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	DURÉE (EN JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (EN €)
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES HANDICAPÉES	52	108	43	9	212	71	55 763
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ*	5	9	16	0	30	150	27 882
BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 ET RECONNUS CDAPH**	2	9	17	6	34	192	79 117
TOTAL	59	126	76	15	276	413	162 762

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : formations liées au personnel handicapé en 2012.

Lecture : 9 actions de formation ont été suivies par les agents de catégorie B ou de niveau II bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 et reconnus "CDAPH".

* Réseau des correspondants et apprentissage du langage des signes.

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

(13) 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⁽¹⁴⁾

Au 31 décembre 2012, le MINDEF comptait 192 apprentis et leur coût pédagogique pour l'année s'est élevé à 292 659 €.

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SSA	SEA	DGA	AUTRES	TOTAL
ÂGE MOYEN	20,4	20,0	20,3	-	23,6	-	22,2	21,4	21,3
EFFECTIF AU 31/12/12	44	16	55	0	12	0	26	39	192
RAPPEL 2011	60	10	54	0	19	0	38	18	199
RAPPEL 2010	88	10	60	0	21	0	46	15	240

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil en apprentissage en 2012.

Lecture : l'armée de terre compte 44 apprentis au 31 décembre 2012.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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



DICoD

CHAPITRE 5

LA RECONVERSION

Fonction reconversion – répartition des départs et des ayants droit – reconversion du personnel militaire – réorientation professionnelle du personnel civil – 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 (MINDEF), constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires. Depuis 2009, l'Agence de reconversion de la Défense (ARD), dénommée "Défense mobilité", est un service à compétence nationale rattaché au Directeur des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD). Elle a pour mission l'amélioration du reclassement des militaires. Cette structure permet de mieux répondre aux attentes des candidats, en les accompagnant dans leur projet professionnel.

L'année 2012 enregistre 22 310 départs⁽²⁾ hors gendarmerie, soit une baisse 2,0 % par rapport à 2011 (22 766 départs constatés).

Le nombre de candidats inscrits auprès de Défense mobilité (16 512) a diminué de 3,1 % par rapport à 2011 (17 939).

Le nombre de prestations dispensées (orientation, accompagnement direct vers l'emploi et formation professionnelle) diminue de 11,1 %. Les congés de reconversion accordés en 2012 augmentent quant à eux de 2,2 % (3 681 contre 3 603 en 2011).

Chiffres-clés

22 310 départs de militaires⁽²⁾ (hors gendarmerie)

16 512 nouveaux candidats inscrits à Défense mobilité

19 245 prestations accordées dont 3 681 congés de reconversion

74 % taux de reclassement des militaires dans le secteur privé et les fonctions publiques

2 174 accès aux fonctions publiques (hors gendarmerie)

9 784 reclassements dans le secteur privé (hors gendarmerie)

Fait marquant

Transfert à Pôle emploi de la gestion de l'indemnisation du chômage des anciens militaires.

(1) Les militaires de la gendarmerie nationale continuent à bénéficier des prestations de reconversion du MINDEF, 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) Y compris les militaires hors PMEA, hors décès.

Le nombre de militaires reclassés dans le secteur privé (9784) en 2012 augmente de 8,5 % par rapport à 2011. Parallèlement, le volume de militaires ayant accédé à l'une des trois fonctions publiques, toutes procédures confondues, est de 2 174 (2 495 y compris gendarmerie) contre 2 075 en 2011 (soit + 4,8 %).

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, 5 876 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par les conseillers d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) en 2012 (soit + 46,8 % par rapport à 2011) et 2 700 conjoints ont retrouvé un emploi dans l'année, ce qui représente une augmentation de 41,6 % par rapport à 2011.

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. De même, les volontaires des armées peuvent désormais bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours.

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, incluant les militaires de la gendarmerie, 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 du MINDEF 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, Défense mobilité s'attache en particulier à :

- généraliser l'accompagnement personnalisé et de proximité des candidats, gage de suivi et de réussite d'un projet professionnel ;
- améliorer le suivi des anciens militaires en situation de chômage après leur départ de l'institution, afin de faciliter 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, placées au sein de chaque base de défense. Ces antennes sont pilotées par 8 pôles régionaux (Bordeaux, Brest, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes, Toulon) rattachés à un échelon central parisien. Une antenne « cadre supérieur d'entreprise » localisée à Paris et le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) 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 2012, Défense mobilité assure la mise en œuvre de 65 partenariats ministériels :

- 53 conventions avec des entreprises du secteur privé, dont 9 en expérimentation ;
- 12 conventions avec des branches professionnelles et associations, dont 1 en expérimentation.

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

En 2012, 1 322 reclassements ont été effectués auprès de ces entreprises partenaires et 916 dans les fédérations professionnelles.

Par ailleurs, l'agence entretient des contacts privilégiés avec plus de 8 800 entreprises qui lui permettent de disposer d'offres d'emplois adaptées aux 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 d'une part et les militaires blessés en opération d'autre part.

L'indemnisation du chômage par Pôle emploi

La couverture chômage des anciens personnels, militaires ou civils de la Défense, est identique à celle des salariés du privé. Néanmoins, la procédure en vigueur jusqu'en décembre 2012 (principe de l'auto-assurance de l'État), impliquant l'intervention de plusieurs acteurs pouvait s'avérer complexe et engendrer de ce fait des délais d'indemnisation importants.

Afin de simplifier les démarches des administrés, une convention entre l'État et Pôle emploi a été signée le 2 septembre 2011, puis une annexe ministérielle le 6 octobre 2011, permettant à Pôle emploi de devenir l'unique interlocuteur chargé de l'indemnisation des anciens agents du MINDEF. La prise en charge par Pôle emploi des demandeurs d'emploi « Défense » s'est effectuée progressivement entre fin 2011 et fin 2012. Elle est effective pour les primo-bénéficiaires depuis le 1^{er} octobre 2011 et pour les demandeurs d'emploi qui étaient encore indemnisés par le MINDEF depuis fin novembre 2012. Depuis le 31 décembre 2012, l'ensemble des 11 500 demandeurs d'emploi ex-ressortissants de la Défense sont indemnisés par Pôle emploi.

Par ailleurs, afin d'accompagner les demandeurs d'emploi vers un retour rapide à l'emploi, une convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 a été conclue avec Pôle emploi le 19 décembre 2011. Le partenariat avec cet organisme a pour objet de mettre en œuvre une offre de services commune, accessible aux agents quittant le MINDEF, inscrits à Pôle emploi. Ce dispositif de reclassement modulaire et évolutif permet aux conseillers de Défense mobilité de proposer un ensemble de prestations, formations, aides et mesures venant renforcer le projet professionnel individualisé.

Ce 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

5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
DÉPARTS DÉFENSE	1 724	7 193	13 393	22 310
HOMMES	1 476	6 097	11 977	19 550
FEMMES	248	1 096	1 416	2 760
DÉPARTS GENDARMERIE	423	2 473	5 323	8 219
HOMMES	421	2 225	3 501	6 147
FEMMES	2	248	1 822	2 072
TOTAL	2 147	9 666	18 716	30 529

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2012 (y compris hors PME), hors décès.

Lecture : 1 476 officiers masculins ont quitté les armées au cours de l'année 2012.

* Y compris volontaires.

5.2.2 - La répartition des ayants droit⁽³⁾ par catégorie et par armée

5.2.2.1 - Hors gendarmerie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
TERRE	632	2 370	4 843	7 845
MARINE	242	1 912	534	2 688
AIR	319	2 069	1 032	3 420
SSA	132	226	15	373
SEA	10	27	85	122
DGA	80	-	-	80
SCA	48	-	-	48
SID	6	-	-	6
TOTAL	1 469	6 604	6 509	14 582

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2012 après au moins 4 ans de service, hors gendarmerie et hors décès.

Lecture : l'armée de terre compte 632 officiers ayants droit.

* Y compris volontaires.

(3) Personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant quitté les armées après au moins 4 ans de services.

5.2.2.2 - Gendarmerie

En effectifs physiques

OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
420	2 225	2 427	5 072

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire de la gendarmerie ayant quitté l'état militaire en 2012 après au moins 4 ans de service, hors décès.

Lecture : la gendarmerie compte 420 officiers ayants droit.

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 2012, 16 512 militaires ont effectué cette démarche d'inscription à Défense mobilité, soit une diminution de 3,1 % par rapport à 2011.

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

Les prestations se subdivisent en différentes catégories : 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 services. Elles sont généralement effectuées 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 :

- sous la forme de sessions collectives dispensées au sein des pôles régionaux de Défense mobilité ou, jusqu'en décembre 2012, 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) ;
- sous forme d'une orientation individuelle pouvant être délivrée dans les pôles régionaux et les antennes de Défense mobilité ou auprès de l'antenne cadres supérieurs en entreprise par un conseiller en emploi spécialisé :
 - entretiens diagnostic (ED),
 - entretiens bilan orientation (EBO),
 - bilans individuels de compétences (BIC),
 - bilans de carrière Antenne cadres supérieurs (BCACS),
 - outplacement.

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

Les prestations de formation professionnelle sont accessibles aux militaires ayant effectué plus de quatre ans de service effectif. Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les blessés en opération.

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, de cycles d'enseignement ou de périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE).

Le militaire de plus de quatre ans de service, ou blessé en opération sans condition d'ancienneté de service, peut également bénéficier de prestations ou de dispositifs d'accompagnement vers l'emploi en entreprise sous les formes suivantes :

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

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND.*	DGA	SSA	SEA	SCA	NON RÉPARTIES PAR ARMÉE**		TOTAL DÉFENSE MOBILITÉ
ORIENTATION	OFF	112	41	43	5	1	4	0	2	0	0	208
	S-OFF	1 305	794	673	105	0	22	4	0	0	0	2 903
	MdR	3 058	280	444	176	0	3	64	0	0	0	4 025
	S/TOTAL	4 475	1 115	1 160	286	1	29	68	2	0	0	7 136
ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	OFF	72	21	27	1	1	5	0	2	564	0	693
	S-OFF	910	651	431	18	0	27	8	0	2 356	0	4 401
	MdR	1 890	148	196	16	0	1	44	0	974	0	3 269
	S/TOTAL	2 872	820	654	35	1	33	52	2	3 894	0	8 363
FORMATION PROFESSIONNELLE	OFF	75	30	45	2	0	3	0	0	0	0	155
	S-OFF	566	478	266	33	0	37	3	0	0	0	1 383
	MdR	1 803	136	225	14	0	9	21	0	0	0	2 208
	S/TOTAL	2 444	644	536	49	0	49	24	0	0	0	3 746
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF	259	92	115	8	2	12	0	4	564	0	1 056
	S-OFF	2 781	1 923	1 370	156	0	86	15	0	2 356	0	8 687
	MdR	6 751	564	865	206	0	13	129	0	974	0	9 502
TOTAL	9 791	2 579	2 350	370	2	111	144	4	0	3 894	0	19 245

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant droit ayant bénéficié de prestations en 2012.

Lecture : 112 officiers de l'armée de terre ont bénéficié de prestations d'orientation.

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

** Répartition des données relatives aux "sessions d'accompagnement des fonctions publiques" (3892) et "outplacement" (2) non disponible par armée.

Le nombre des prestations de reconversion délivrées est en diminution de 11,1 % (19 245 en 2012 contre 21 646 en 2011).

5.3.1.2 - Les congés de reconversion

Afin de permettre aux militaires de préparer dans les meilleures conditions leur reconversion lors de leur départ, ils 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 2012 est de 3 681 en augmentation de 2,2 % par rapport à 2011.

La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées est de 4 mois et 12 jours pour l'année 2012, soit une diminution de 12 jours par rapport à 2011. Cette durée moyenne est homogène entre les armées.

En 2012, 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 reclassement

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 2012 à 74 % en légère diminution d'un point par rapport à 2011.

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 différentes actions, tant au niveau central que local, au plus près des militaires et des recruteurs de la fonction publique :

- le renforcement de la professionnalisation du réseau de l'ARD par la diffusion d'outils communs auprès des conseillers en emploi et des chargés de relations entreprises (référentiel juridique, supports d'information spécifiques « fonction publique », référentiel des métiers) et par la mise en place d'une formation spécifique « fonction publique » proposant notamment des sessions de perfectionnement « Environnement des trois fonctions publiques », « Pratique d'entretien avec les DRH de la FPT » ;
- l'amélioration de l'accompagnement des candidats par une communication concertée avec les armées afin de les inciter à bénéficier de l'offre de service Défense mobilité pour l'élaboration de leur projet professionnel, par l'organisation de réunions d'information systématiques et la possibilité de suivre des formations aux techniques de recherche d'emploi complémentaires ;
- le développement des relations entre Défense mobilité et les employeurs publics par des outils de communication « fonctions publiques », et la prospection directe auprès des administrations centrales, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Toutes procédures confondues, 2 174 militaires (2 495 y compris gendarmes) ont été recrutés dans les trois fonctions publiques en 2012, soit une hausse de 4,8 % par rapport à 2011. Hors gendarmerie, près de 58 % des reclassements dans la fonction publique résultent de l'application des procédures dérogatoires de détachement/intégration (L4139-2) et d'emplois réservés (L4139-3). Ces procédures ont augmenté de 5,6 % en 2012.

ENSEMBLE DES RECLASSEMENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE SELON LE TYPE DE PROCÉDURE

En effectifs physiques

	FPE	FPT ET FPH	TOTAL DÉFENSE	TOTAL GENDARMES	TOTAL RECLASSEMENTS
L4139-2 "INTÉGRATION/ DÉTACHEMENTS"	564	188	752	50	802
L4139-3 "EMPLOIS RÉSERVÉS" (HORS PRIORITAIRES)	392	110	502	230	732
L4138-8	79	73	152	21	173
L4139-1 "CONCOURS"	54	9	63	12	75
CONTRATS	293	412	705	8	713
TOTAL DES RECLASSEMENTS	1 382	792	2 174	321	2 495

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique en 2012.

Lecture : 564 personnels ont été reclassés dans la FPE au titre de l'article L4139-2.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		TOTAL
	HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. B	CAT. C	
NOMBRE DE POSTES OFFERTS	24	60	380	192	656
NOMBRE DE CANDIDATS	99	314	2 179	579	3 171
NOMBRE DE CANDIDATS AGRÉÉS	88	149	1 157	554	1 948
HOMMES	78	113	903	443	1 537
FEMMES	10	36	254	111	411
NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS (HORS GENDARMERIE)	12	62	374	304	752
HOMMES	9	45	312	248	614
FEMMES	3	17	62	56	138
NOMBRE DE GENDARMES REÇUS	3	2	33	12	50
TOTAL CANDIDATS REÇUS	15	64	407	316	802

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L4139-2 en 2012.

Lecture : 12 officiers ont été reçus en catégorie Haut niveau au titre de l'article L4139-2.

Au titre de l'article L4139-2, 752 militaires (hors gendarmerie) ont été reclassés dans la fonction publique en 2012 contre 755 en 2011 (564 militaires ont intégré la FPE et 188 la FPT ou la FPH).

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

En effectifs physiques

	SOUS-OFFICIERS			TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	
NOMBRE DE POSTES OFFERTS	-	723	456	1 179
NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	-	8 355		8 355
NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS (HORS GENDARMERIE)	-	188	314	502
NOMBRE DE GENDARMES REÇUS	-	57	173	230
TOTAL CANDIDATS REÇUS	-	245	487	732

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L4139-3 en 2012.

Lecture : 188 sous-officiers ont été reclassés en catégorie B au titre de l'article L4139-3.

En 2012, 502 militaires (hors gendarmerie) ont été reclassés dans le cadre de la procédure L4139-3 (contre 432 en 2011, soit + 16,2 %), auxquels s'ajoutent 111 bénéficiaires prioritaires.

5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé

Dans le secteur privé, 9 784 anciens militaires du ministère ont été reclassés en 2012 par Défense mobilité contre 9 015 en 2011, soit une progression de 8,5 %.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
HORS GENDARMERIE	568	4 029	5 187	9 784
HOMMES	502	3 660	4 685	8 847
FEMMES	66	369	502	937
GENDARMERIE	56	667	1 120	1 843
TOTAL	624	4 696	6 307	11 627

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans le secteur privé en 2012.

Lecture : 66 officiers féminins ont été reclassées dans le secteur privé en 2012.

5.3.2 - Le chômage des anciens militaires

Avec la reprise de l'indemnisation chômage par Pôle emploi, tout bénéficiaire percevant une indemnité au cours du mois est comptabilisé. L'application de ce nouveau mode de décompte, propre à Pôle emploi, a pour effet d'augmenter mécaniquement le nombre de chômeurs indemnisés au regard de l'ancien périmètre utilisé jusqu'en 2011 par Défense mobilité et les armées, qui ne comptabilisait que les indemnisés le dernier jour du mois.

Ainsi, l'année 2012 montre une augmentation sensible du nombre de chômeurs indemnisés. Il s'établit au 31 décembre 2012 à 10975 (contre 9007 en 2011, soit + 21,8 %).

Le coût du chômage des anciens militaires augmente de 2,7 M€ par rapport à 2011 et s'élève fin 2012 à 105,9 M€ , soit + 2,6 %.

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

L'action de l'agence Défense mobilité 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 en régie par les conseillers en emploi (CE) et chargés de relations entreprises (CRE) des pôles régionaux et antennes de Défense mobilité.

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OE	HORS CAT.	TOTAL
REÇUS EN ENTRETIEN	11	16	22	90	26	165
INSCRITS DANS UNE DÉMARCHE DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	5	4	37	11	3	60
HOMMES	2	1	8	8	0	19
FEMMES	3	3	29	3	3	41
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	1	2	25	0	2	30
HOMMES	1	1	7	0	0	9
FEMMES	0	1	18	0	2	21

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié en 2012 des prestations de Défense mobilité dans le cadre du PAR.

Lecture : 11 agents de catégorie A ont été reçus en entretien en 2012.

En 2012, les CE ont accompagné 165 personnels civils dont 40 nouveaux inscrits, soit une hausse de 39,8 % par rapport à 2011. 60 d'entre eux sont engagés dans une démarche active d'accompagnement, soit une progression de 13,2 % par rapport à 2011. Parmi eux, 30 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 (CAEC)

Au cours de l'année 2012, les 48 conseillers d'accompagnement à l'emploi des conjoints ont accompagné 5876 personnes (dont 2828 nouveaux conjoints). 2700 conjoints ont été reclassés.



DICoD

CHAPITRE 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques professionnels – acteurs de la prévention des risques professionnels – accidents du travail du personnel civil – accidents de service du personnel militaire – travail à temps partiel et congés parentaux du personnel civil

L'année 2012 a été marquée par la parution du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense (MINDEF), à la suite des réformes sur la rénovation du dialogue social⁽¹⁾ et sur l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique⁽²⁾. Ce décret fixe l'architecture du dispositif ministériel de santé et sécurité au travail adaptée aux nouvelles structures ministérielles que sont les bases de défense. Il est complété par l'arrêté du 9 août 2012⁽³⁾ qui précise les attributions des acteurs de la prévention des risques professionnels du MINDEF.

La diminution du nombre d'accidents du travail du personnel civil avec arrêt, entamée en 2009, se poursuit de manière accrue en 2011⁽⁴⁾. Les accidents ont en effet diminué de 19,0 % par rapport à 2010. Cette baisse s'est accompagnée d'une réduction importante des accidents de trajet (-23,5 %) et plus particulièrement de ceux ayant entraîné un arrêt de travail (-31,7 %). Après avoir augmenté ces dernières années, les maladies professionnelles reconnues ont enregistré une forte baisse (-31,2 %) en 2011 par rapport à 2010 (- 59 déclarations). Le nombre de journées perdues par incapacité temporaire passe ainsi de 13 561 en 2010 à 9 205 en 2011.

Chiffres-clés

- **19,0 %** accidents du travail du personnel civil avec arrêt en 2011 par rapport à 2010
- **31,7 %** accidents de trajet du personnel civil avec arrêt en 2011 par rapport à 2010
- **31,2 %** maladies professionnelles reconnues du personnel civil en 2011 par rapport à 2010
- + **33,5 %** accidents de service et de trajet du personnel militaire en 2012 par rapport à 2011
- + **2,5 %** maladies professionnelles du personnel militaire en 2012 par rapport à 2011
- 8,8 %** des civils travaillent à temps partiel en 2012

(1) Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relative aux comités techniques (CT) dans les administrations et les établissements publics de l'État.

(2) Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

(3) Arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la Défense.

(4) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajets 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 2011.

S'agissant du personnel militaire⁽⁵⁾, le nombre d'accidents de service et de trajet augmente de 33,5 % en 2012 par rapport à 2011, de même que les maladies professionnelles, avec une hausse de 2,5 %.

6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 - Le dispositif relatif à la santé et à la sécurité du travail

Le cadre réglementaire applicable au MINDEF en matière de santé et de sécurité au travail se fonde désormais sur un dispositif résultant de deux accords conclus par le Gouvernement avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique. Le premier dit « de Bercy », du 2 juin 2008, vise à refonder les règles du dialogue social ; le second, relatif à la « santé et sécurité au travail » du 20 novembre 2009 améliore la prévention des risques professionnels dans la fonction publique. Ces accords ont été traduits dans des textes interministériels :

- la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relative aux comités techniques (CT) dans les administrations et les établissements publics de l'État, encadrent la mise en place des nouvelles instances de concertation élues les 20 octobre et 13 décembre 2011 ;
- le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a été significativement refondu par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011⁽⁶⁾ mais conserve néanmoins un dispositif spécifique de prévention des risques professionnels pour le MINDEF.

La mise en œuvre de ces textes a nécessité la modification de l'architecture des instances de dialogue social en généralisant notamment les comités techniques locaux. Par ailleurs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été instauré auprès de chaque comité technique (CT).

Au niveau ministériel, la réorganisation du MINDEF engagée en 2008, a entraîné une réforme des fonctions de soutien, avec la mise en place d'une organisation en bases de défense. Les moyens de soutien commun y sont mutualisés et coordonnés par le commandant de la base de défense (COMBdD).

La conjugaison de ces deux réformes, l'une interministérielle et l'autre ministérielle a conduit à une refonte du dispositif réglementaire applicable au MINDEF en matière de santé et de sécurité au travail, permettant de tenir compte de l'organisation et de la mise en œuvre de certains moyens techniques spécifiques aux forces armées.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense a abrogé le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention. Ce texte ne modifie pas l'économie générale du dispositif en place au ministère dans la mesure où le chef d'organisme

(5) Mesures fondées sur le nombre de pensions pour infirmités versées en 2012.

(6) Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

demeure au centre de la politique de prévention. Le chef d'organisme continue également de s'appuyer sur des acteurs opérationnels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour conduire cette politique avec, notamment, le chargé de prévention des risques professionnels et les instances de concertation civiles et militaires.

L'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la Défense, complète le décret précité en précisant les attributions des acteurs de la prévention des risques professionnels et en prenant en compte les modifications induites par la mise en œuvre des bases de défense et la généralisation des emprises multi-organismes. En outre, cet arrêté institutionnalise la conférence de coordination de la prévention.

Enfin, une circulaire provisoire n° 2114/DEF/SGA du 13 décembre 2012 d'application du dispositif santé et sécurité au travail au ministère de la Défense présente d'une part, l'architecture du dispositif ministériel de santé et sécurité au travail et, d'autre part, apporte des précisions sur le dispositif réglementaire en vigueur sans se substituer à ce dernier.

6.1.2 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention

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

Le bilan transmis à la DGAFP en 2012, au titre de l'année 2011, présente les principales caractéristiques de l'organisation de la prévention des risques professionnels au MINDEF, et comporte des données chiffrées.

6.1.3 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à la médecine de prévention

La direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise annuellement une synthèse chiffrée des rapports annuels établis au titre de l'année N-1 par les directions régionales du service de santé des armées. En 2012, ce bilan met en évidence plusieurs points.

Tout d'abord, l'effectif suivi en personnel civil en métropole est de 68 227 agents dont 48 % qui relèvent d'une surveillance médicale renforcée (SMR). Le taux de réalisation des visites médicales systématiques des personnels en SMR est de 78 % et celui concernant les surveillances médicales simples de 42 %.

En outre, la participation des médecins de prévention aux travaux des CHSCT se stabilise.

Enfin, l'analyse statistique sur les trois dernières années concernant les décisions d'incapacité ou d'aptitude assorties de propositions de la part des médecins de prévention ne montre aucune évolution significative.

6.1.4 - Le bilan de l'application des dispositions relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels

Au sein du MINDEF, le document de prévention au niveau local est dénommé document unique d'évaluation des risques professionnels (précédemment document d'analyse des risques).

Conformément aux dispositions réglementaires, le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer les risques professionnels et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il lui appartient de mettre en place le plan d'action associé.

Au titre de l'année 2011, 80 % des organismes avaient établi leur document unique d'évaluation des risques, avec un taux de mise en œuvre de 65 %. Le nombre de contributions, en légère diminution, s'explique par la création de nouveaux organismes nécessitant la mise en place de ce document ainsi que le changement de périmètre de certaines structures, nécessitant sa mise à jour.

6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.2.1 - Les instances de concertation pour le personnel militaire

6.2.1.1 - La commission interarmées de prévention⁽⁷⁾

La commission interarmées de prévention (CIP) se réunit trois fois par an sous la présidence du chef d'État-major aux armées (CEMA). 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 de la direction générale de l'armement (DGA) ;
- un représentant du secrétariat général pour l'administration (SGA) ;
- un représentant des directeurs centraux du service des essences des armées (SEA), du service de santé des armées (SSA) et de la direction 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 au 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 au travail. Elle effectue également des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

La CIP s'est réunie le 10 juillet et le 26 novembre 2012. Les points suivants y ont été abordés :

• Projets de textes

- Le projet d'arrêté fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au MINDEF a reçu un avis favorable.

(7) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère de la Défense.

- Le projet de circulaire visant à présenter l'architecture du dispositif ministériel en matière de santé et de sécurité au travail et à apporter des précisions sur ce dernier a fait l'objet de plusieurs réunions de travail avec les états-majors, directions et services. Le dispositif santé et sécurité au travail n'étant pas achevé, cette circulaire conserve un caractère provisoire.

- **Présentation du plan de prévention des risques d'accidents liés à la préparation physique**

Dans le cadre de la politique de prévention du ministère, le centre national des sports de la Défense (CNSD) coordonne la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques d'accidents liés à la préparation physique du militaire. Son objectif consiste à réduire la proportion d'accidents de service liés à l'entraînement physique militaire et sportif (EPMS) à 10 %, à l'horizon 2015, contre 30 % actuellement (données de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS)).

- **Présentation des statistiques de l'année 2011 relatives aux accidents du travail, aux accidents de trajet, aux maladies professionnelles et à la médecine de prévention au profit des militaires**

La synthèse des statistiques des accidents au titre de l'année 2011 a été présentée pour l'ensemble des personnels militaires du ministère. Les statistiques des accidents en service du personnel militaire sont élaborées conformément à l'instruction n° 1807 DEF/EMA/OL/2 du 18 octobre 1993.

La CIP a souligné la nécessité de revoir les procédures de déclaration des accidents et de remontée des informations statistiques pour l'ensemble du ministère.

- **Procédure et analyse d'accidentologie liées aux affections présumées imputables au service**

La CNMSS est chargée du règlement des frais de soins dispensés en milieu civil pour les militaires victimes d'une affection présumée imputable au service (APIAS). Cette mission, déléguée à la CNMSS par le ministère, a fait l'objet d'une convention entre la DCSSA et la CNMSS en date du 18 décembre 2003, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2004.

La CNMSS et la DCSSA travaillent à rendre plus efficace ce partenariat, en facilitant notamment l'ouverture des droits au risque « accident du travail » pour les victimes et le remboursement de leurs frais de soins. Permettant notamment une connaissance affinée des circonstances à l'origine de l'affection, une nouvelle procédure de déclaration est actuellement en test avec plusieurs centres médicaux des armées, pour une utilisation généralisée prévue début 2013.

- **Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

Communiqué chaque année aux organisations syndicales à l'issue de la commission centrale de prévention (CCP), le bilan ministériel relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention fait dorénavant l'objet d'un point inscrit à l'ordre du jour de la CIP.

6.2.1.2 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents⁽⁸⁾

Il existe une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) dans toute unité formant corps ou organismes militaires assimilés comptant plus de 50 militaires. 540 CCHPA sont constituées.

Le décret du 29 mars 2012 introduit deux dispositions particulières concernant cette instance. La première permet aux organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires de mettre en place une CCHPA commune en lieu et place des CCHPA d'organisme. La seconde permet d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 personnels militaires compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels.

La CCHPA 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.

Elle est notamment compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme dont elle relève. Elle contribue aussi à la promotion de la prévention des risques professionnels, propose toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel et peut être consultée sur de nombreuses questions par les agents via leurs représentants.

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

6.2.2 - Les instances de concertation pour le personnel civil

6.2.2.1 - La commission centrale de prévention⁽⁹⁾

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est dénommé au MINDEF « commission centrale de prévention » (CCP). Elle se réunit trois fois par an et se compose :

- du SGA ou de son représentant qui en assure la présidence ;
- du DRH-MD ou de son représentant ;
- du conseiller prévention du CEMA ;
- du conseiller prévention du DGA ;
- du conseiller prévention du SGA ;
- du coordonnateur national de la médecine de prévention du MINDEF ;
- du chef de l'inspection du travail dans les armées ;
- de l'inspecteur du personnel civil de la Défense ;
- de dix représentants titulaires du personnel civil et de dix suppléants.

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

- la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail ;

(8) Arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

(9) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la Défense.

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

La commission centrale de prévention s'est réunie pour la première fois le 10 juillet 2012, puis le 16 novembre 2012, sous la présidence du Contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin, Secrétaire général pour l'administration. Les points suivants ont été abordés :

- **Projets de textes :**

- projet d'arrêté fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au MINDEF.
- projet d'arrêté fixant les modalités de nomination des médecins de prévention ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit de l'ensemble du personnel civil. Cet arrêté a pour objet de préciser les rôles respectifs du service de santé des armées, du médecin de prévention et des autorités d'emploi ainsi que les modalités de mise en œuvre de la surveillance individuelle de l'état de santé des agents.
- projet de circulaire visant à présenter l'architecture du dispositif ministériel en matière de santé et de sécurité au travail et à apporter des précisions sur ce dispositif. Elle a fait l'objet de plusieurs réunions de travail avec les états-majors, directions et services et les partenaires sociaux. Le dispositif santé et sécurité au travail n'étant pas achevé, cette circulaire conserve un caractère provisoire.

- **Statistiques sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles du personnel civil pour l'année 2011** (cf. partie 6.3)
- **Rapport annuel de médecine de prévention 2011**
- **Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

En 2011, le ministère compte 751 chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) et 1064 agents de prévention pour 798 organismes. Concernant le temps consacré à ces fonctions, 73 % des CPRP occupent cette fonction à 50 % au moins de leur temps.

6.2.2.2 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁽¹⁰⁾

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense fixe l'architecture des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les CHSCT sont désormais des instances spécialisées rattachées aux comités techniques. Ainsi chaque comité technique bénéficie du concours d'un ou de plusieurs CHSCT.

En application de l'article 26 du décret du 29 mars 2012, 349 CHSCT ont été créés en 2012 par arrêté du Ministre de la Défense. Ils se réunissent au moins quatre fois par an à l'initiative de leur président. Le CHSCT d'administration centrale, les CHSCT de réseaux et les CHSCT de base de Défense n'exerçant pas les attributions d'un CHSCT local se réunissent, quant à eux, trois fois par an.

S'agissant des attributions et du fonctionnement des CHSCT, les règles sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

(10) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêtés portant création des CHSCT publiés au Journal officiel en 2012.

6.2.3 - La formation des agents en charge de la prévention des risques

Rattaché à la DRH-MD, le Centre de formation de la Défense (CFD) assure les actions de formation au profit de l'ensemble des agents militaires et civils qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au MINDEF.

Ainsi, pour les chargés de prévention des risques professionnels, les coordonnateurs centraux à la prévention, les commandants en second et les adjoints des chefs d'organisme, le CFD organise :

- des stages généralistes d'une durée d'une à quatre semaines ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques ou les risques psychosociaux.

6.2.3.1 - Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par armée et par catégorie

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS				TOTAL	
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	NOMBRE	%
TERRE	75	81	0	18	69	17	39	299	23,7
MARINE	21	150	2	4	13	9	13	212	16,8
AIR	32	112	3	11	23	11	23	215	17,0
EMA	14	26	0	39	51	22	39	191	15,1
SSA	6	3	0	0	12	7	5	33	2,6
SEA	7	2	0	0	9	7	1	26	2,1
DGA	31	2	0	65	19	5	21	143	11,3
SGA	1	20	0	15	17	3	5	61	4,8
DIRISI	27	14	0	5	20	10	7	83	6,6
TOTAL	214	410	5	157	233	91	153	1 263	100,0
		629			634				
RAPPEL 2011		525			440			965	

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

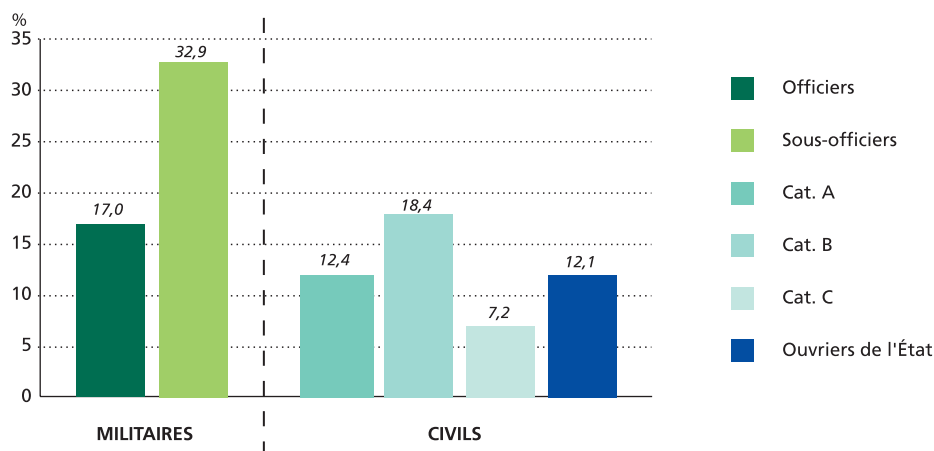
Champ : ensemble du personnel militaire et civil formé par le CFD.

Lecture : 75 officiers de l'armée de terre ont été formés par le CFD en 2012.

En 2012, sur 1 479 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 263 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD.

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

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil formé par le CFD.

Lecture : 17 % des stagiaires formés par le CFD sont des officiers.

6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

En 2011⁽¹¹⁾, une baisse de 19,0 % du nombre d'accidents de travail du personnel civil avec arrêt est observée : 917 accidents (586 hommes et 331 femmes) ont été enregistrés contre 1 132 en 2010. De même, la diminution du nombre d'accidents de trajet avec arrêt constaté depuis 2007 se poursuit en 2011 avec 164 accidents relevés (78 hommes et 86 femmes), soit une baisse de 31,7 % par rapport à 2010. En outre, le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2011 diminue de 31,2 % par rapport à 2010 (130 contre 189 en 2010). Elles ont concerné 83 hommes et 47 femmes.

Par ailleurs, le nombre de journées perdues pour incapacité temporaire baisse de 19,9 % en 2011 pour les accidents de travail (21 286 contre 26 580 en 2010) et de 47,6 % pour les accidents de trajet (4 489 en 2011 contre 8 560 en 2010). Il diminue également pour les maladies professionnelles de 32,1 % (9 205 en 2011 contre 13 561 en 2010).

Pour les fonctionnaires titulaires, 53 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité. En outre, 194 rentes ont été payées au personnel ouvrier de l'État ou non titulaire dans le cadre d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

(11) 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 2011.

6.3.1 - Répartition des accidents du travail par armée en 2011

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2010
ACCIDENTS DU TRAVAIL	445	166	213	48	180	434	138	1 624	1 935
<i>DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*</i>	273	99	116	23	101	246	59	917	1 132
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	7 296	1 925	2 091	381	2 481	6 162	950	21 286	26 580

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident du travail en 2011.

Lecture : 445 civils de l'armée de terre ont déclaré un accident du travail en 2011.

* Ces accidents ont entraîné 1 décès pour l'armée de terre en 2011.

6.3.2 - Répartition des accidents de trajet par armée en 2011

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2010
ACCIDENTS DE TRAJET	50	26	25	5	55	65	38	264	345
<i>DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*</i>	39	15	16	2	35	38	19	164	240
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	1 009	423	446	68	1 160	941	442	4 489	8 560

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet en 2011.

Lecture : 50 civils de l'armée de terre ont déclaré un accident de trajet en 2011.

* Ces accidents n'ont entraîné aucun décès en 2011.

6.3.3 - Répartition des maladies professionnelles par armée en 2011

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2010
MALADIES DÉCLARÉES	71	47	42	7	45	74	17	303	354
MALADIES RECONNUES*	34	21	20	4	18	28	5	130	189
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	3 626	778	1 517	1 130	709	1 164	281	9 205	13 561

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle en 2011.

Lecture : 71 civils de l'armée de terre ont déclaré une maladie professionnelle en 2011.

* Ces maladies reconnues ont entraîné 2 décès en activité pour la marine, 1 pour le SGA et 2 pour l'EMA.

6.3.4 - Répartition des accidents du travail et de trajet avec arrêt et des maladies professionnelles reconnues par armée et par sexe en 2011

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	273	99	116	23	101	246	59	917
HOMMES	211	65	79	15	39	136	41	586
FEMMES	62	34	37	8	62	110	18	331
ACCIDENTS DE TRAJET AVEC ARRÊT	39	15	16	2	35	38	19	164
HOMMES	18	8	10	1	12	21	8	78
FEMMES	21	7	6	1	23	17	11	86
MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES	34	21	20	4	18	28	5	130
HOMMES	25	16	13	3	13	8	5	83
FEMMES	9	5	7	1	5	20	0	47
TOTAL	346	135	152	29	154	312	83	1 211
HOMMES	254	89	102	19	64	165	54	747
FEMMES	92	46	50	10	90	147	29	464

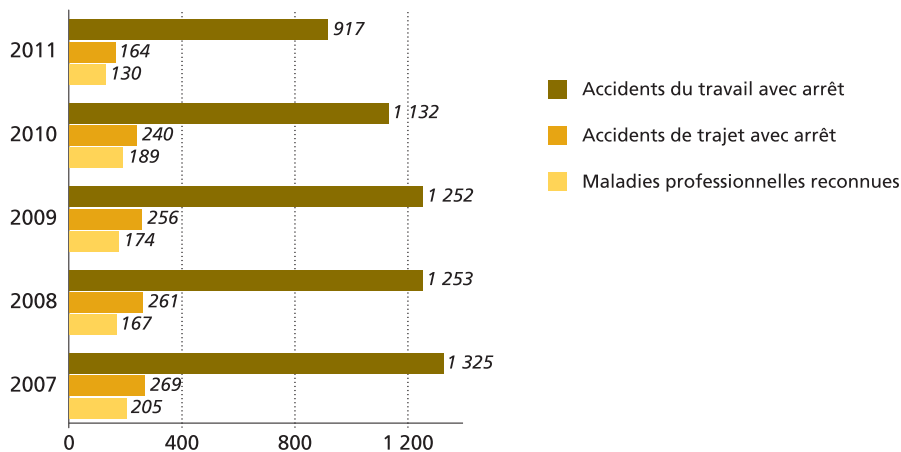
Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue en 2011.

Lecture : le nombre d'accidents de travail avec arrêt du personnel civil féminin est de 331 en 2011.

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

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue entre 2007 et 2011.

Lecture : le nombre d'accidents de travail avec arrêt est en constante diminution depuis 2007.

6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente pour les titulaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité par catégorie

En effectifs physiques

CATÉGORIE	ACCIDENTS DE TRAVAIL		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*
A	2	26,0 %	0	-	1	3,0 %	3	18,3 %
B	1	10,0 %	3	13,7 %	3	4,7 %	7	9,3 %
C	10	12,6 %	4	20,5 %	29	5,6 %	43	8,6 %
TOTAL	13	14,5 %	7	17,6 %	33	5,4 %	53	9,2 %
RAPPEL 2010	10	13,7 %	5	27,4 %	16	6,2 %	31	12,0 %

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2011 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

Lecture : 10 accidents du travail de personnel de catégorie C ont donné lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

* Invalidité permanente partielle.

6.3.7 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire et au versement d'une rente payée

En effectifs physiques

NATURE	NOTIFICATIONS IPP* = 0 %	RENTES PAYÉES			TOTAL
		IPP* ≤ 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* ≥ 50 %	
ACCIDENTS DE TRAVAIL	558	63	21	2	86
ACCIDENTS DE TRAJET	87	23	13	0	36
MALADIES PROFESSIONNELLES	31	31	39	2	72
TOTAL	676	117	73	4	194
<i>RAPPEL 2010</i>	<i>869</i>	<i>166</i>	<i>83</i>	<i>2</i>	<i>251</i>

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2011 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une rente.

Lecture : 558 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.

6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2012, le nombre d'accidents de service et de trajet augmente de 33,5 % par rapport à 2011. Ils ont concerné 1 060 hommes et 63 femmes.

S'agissant des maladies professionnelles, leur nombre passe de 121 en 2011 à 124 en 2012 (114 hommes et 10 femmes), soit une légère augmentation de 2,5 %.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2012, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles par armée et par sexe en 2012

En effectifs physiques

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2012			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2012	
	ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	TOTAL	
TERRE	846	52	898	798	
HOMMES	818	51	869	762	
FEMMES	28	1	29	36	
MARINE	50	54	104	116	
HOMMES	45	52	97	110	
FEMMES	5	2	7	6	
AIR	71	12	83	80	
HOMMES	56	11	67	67	
FEMMES	15	1	16	13	
GENDARMERIE	144	6	150	19	
HOMMES	132	0	132	14	
FEMMES	12	6	18	5	
AUTRES SERVICES**	12	0	12	140	
HOMMES	9	0	9	131	
FEMMES	3	0	3	9	
TOTAL	1 123	124	1 247	1 153	
HOMMES	1 060	114	1 174	1 084	
FEMMES	63	10	73	69	
RAPPEL 2011	841	121	962	965	

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension d'invalidité pour la première fois en 2012.

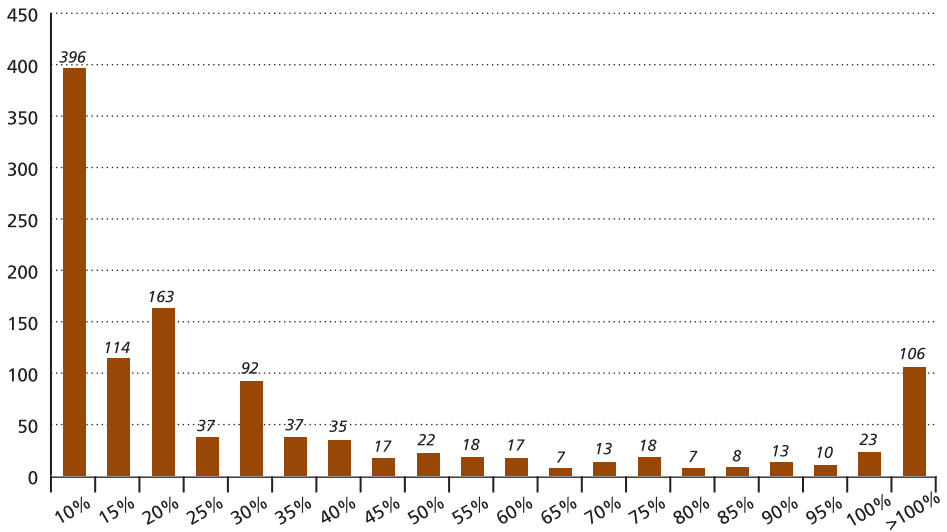
Lecture : 846 militaires de l'armée de terre ont bénéficié d'une pension pour la première fois en 2012 suite à des accidents de service et de trajet.

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

** EMA, DCSSA, DCSEA, DGA, etc.

6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2012

En effectifs physiques



Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant bénéficié d'une pension d'invalidité.



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 ET LES CONGÉS PARENTAUX DU PERSONNEL CIVIL

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

En effectifs physiques

		TAUX D'ACTIVITÉ					SOUS-TOTAL	TOTAL
		50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		
TITULAIRES	HOMMES	20	13	7	326	93	459	4 106
	FEMMES	76	65	85	2 843	578	3 647	
NON TITULAIRES	HOMMES	75	4	7	54	12	152	530
	FEMMES	101	11	17	206	43	378	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	8	4	7	255	88	362	898
	FEMMES	7	5	13	403	108	536	
TOTAL		288	103	137	4 088	923		5 534
HOMMES		103	21	21	635	193		973
FEMMES		184	81	115	3 452	729		4 561

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil travaillant à temps partiel.

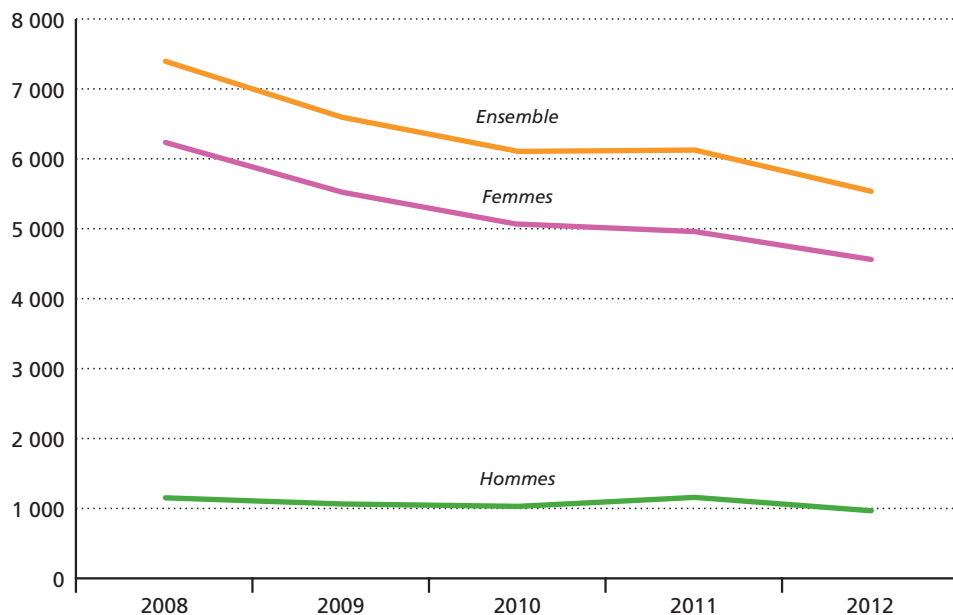
Lecture : 20 agents titulaires masculins travaillent à 50 % au sein du ministère.

En 2012, pour l'ensemble du personnel civil du ministère, 5 534 personnes sont employées à temps partiel contre 6 123 en 2011. La part des personnes travaillant à 80 % reste prépondérante. Elle représente 73,9 % de l'effectif global des agents à temps partiel. Par ailleurs, 82,4 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

En 2012, 2 120 agents dont 1 710 femmes ont accédé au régime de temps partiel (contre 2 397 personnes dont 1 913 femmes en 2011).

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

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil travaillant à temps partiel entre 2008 et 2012.

Depuis 2008, le personnel civil à temps partiel est en constante diminution.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.5.3 - Nombre d'agents en congé parental par sexe

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TITULAIRES	4	149	153
NON TITULAIRES	0	5	5
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	4	4
TOTAL	4	158	162

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil en congé parental.

Lecture : 4 agents titulaires masculins sont en congé parental en 2012.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Engagé depuis plus de dix ans dans une politique en faveur du personnel féminin, tant civil que militaire, le MINDEF a adapté en 2012 son dispositif en matière d'égalité professionnelle aux nouvelles orientations ministérielles conduites par le ministère des droits de la femme et le ministère de la fonction publique. La politique des ressources humaines menée par le MINDEF mobilise l'ensemble des leviers RH pour promouvoir l'égalité professionnelle dans le respect des statuts des personnels civils et militaires.

Madame Françoise Gaudin, nommée haut fonctionnaire à l'égalité des droits par le Ministre de la Défense le 13 novembre 2012, est chargée de mettre en œuvre ces objectifs en coordination avec la DRH-MD.

Sur la base des avancées déjà réalisées, le MINDEF a élaboré un plan pour améliorer la condition des femmes et promouvoir leur égalité par rapport aux hommes au sein de la Défense. Les principaux axes de ce plan sont :

- la mise en place de mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - le renforcement du dispositif statistique en vue d'approfondir la connaissance de la situation des femmes dans l'institution par rapport à celle des hommes,
 - la participation accrue des femmes aux formations dispensées par le Centre de Formation au Management de la Défense (CFMD) et la création d'un module relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les formations au management,
 - la formation des membres de jurys de concours au respect des principes d'égalité et d'impartialité dans l'évaluation des candidats,

- la gestion personnalisée des personnels militaires et civils pour mieux prendre en compte la situation personnelle des agents tant au niveau de leurs parcours professionnels que de leur vie privée ;
- la poursuite des actions d'amélioration en matière de politique sociale: la politique conduite en faveur de la petite enfance constitue un axe fort en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Elle prévoit :
 - la création de nouvelles structures d'accueil pour les enfants des personnels avec la perspective d'une crèche par base de défense,
 - le développement des réseaux d'assistants maternels ;
- le renforcement de la place des femmes dans les armées au travers du lien armée-nation :
 - la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes intégrée dans les modules de formation organisés lors de la journée défense et citoyenneté (JDC),
 - l'amélioration, par un volontariat encouragé, de la représentation des femmes parmi les animateurs de la JDC,
 - la mise en avant des femmes combattantes ayant participé à des opérations récentes lors des JDC ;
- la planification d'actions de communications internes et externes afin d'assurer une meilleure visibilité des femmes au sein de l'institution.

Le parcours professionnel est un volet essentiel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, un plan de nomination des personnels féminins dans les emplois supérieurs a été mis en place pour répondre aux exigences de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique et dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. La Mission pour l'encadrement supérieur (MES) est en charge de l'application du dispositif.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

Chapitre 7

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Concertation du personnel militaire – représentation du personnel civil – mouvements de grève

Le Ministre de la Défense a annoncé, lors de la séance plénière de la 88^e session du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) du mois de décembre 2012, la création d'un groupe de liaison permanent composé d'une vingtaine de membres du CSFM. Son rôle consiste à entretenir un lien continu avec le Ministre de la Défense et le saisir à tout moment sur des sujets qui concernent directement les militaires.

Par ailleurs, le secrétaire général du CSFM a organisé de nombreuses séances d'information sur « la concertation dans les armées » auprès des futurs hauts responsables de la Défense pour les sensibiliser à la question du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire.

Au cours des deux sessions de 2012, le CSFM a étudié différents projets de texte visant, pour l'essentiel, à faire évoluer les corps d'officiers exerçant des fonctions administratives et de soutien.

Désormais, chaque texte présenté au CSFM fait l'objet d'un vote par les associations assistant au conseil permanent des retraités militaires (CPRM). Cette initiative traduit la volonté du ministère de la Défense (MINDEF) d'instaurer une parfaite complémentarité entre ces deux instances de concertation.

S'agissant du personnel civil, 2012 était la première année de mise en œuvre de la réforme relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Pour faciliter une appropriation progressive des nouvelles instances, un guide pratique des comités techniques du MINDEF a été diffusé en décembre 2012.

L'année 2012 a également été marquée par la présentation en comité technique ministériel (CTM) de plusieurs projets de textes visant à valoriser la carrière des agents de l'État

Faits marquants

85 membres titulaires siègent au CSFM, dont 16 femmes (18,8 % des effectifs)

Création d'un groupe de liaison entre le Ministre de la Défense et le CSFM

15 titulaires siègent au CTM, dont 4 femmes (26,7 % des effectifs)

Publication d'un guide pratique des comités techniques du MINDEF pour permettre une appropriation des nouvelles instances

et à améliorer leurs conditions d'emploi. Ainsi, l'entretien professionnel a été étendu, à compter du 1^{er} janvier 2013, à toutes les catégories de fonctionnaires et aux agents non titulaires du MINDEF relevant des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 16 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Par ailleurs, les agents contractuels de droit public du ministère pourront, s'ils le souhaitent, accéder à l'emploi titulaire en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet »⁽¹⁾. Ce texte prévoit également la possibilité de recruter directement en contrat à durée indéterminée.

Enfin, un projet de texte a été présenté pour améliorer les conditions des ouvriers de l'État du ministère. Il leur offre la possibilité de rejoindre des branches professionnelles en adéquation avec leur emploi ou d'orienter leur parcours professionnel vers d'autres métiers.

7.1 - LA CONCERTATION 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. Le CSFM est animé par un secrétaire général, contrôleur général des armées, et chaque CFM par un officier supérieur.

Représentant les militaires des armées ou formations rattachées (y compris ceux de la gendarmerie nationale), les 79 militaires du CSFM, dont 16 femmes, sont élus parmi les membres des CFM. À ceux-ci s'ajoutent 6 retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives.

Par ailleurs, des représentants du CSFM siègent dans les conseils d'administration des organismes suivants :

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

Certains membres participent également à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire ou aux commissions de relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge au sein des hôpitaux des armées.

(1) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations, et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

7.1.1.2 - Composition du CSFM

En effectifs physiques

	ERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	OA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	5	3	3	3	2	3	1	20
HOMMES	5	2	2	3	1	3	1	17
FEMMES	0	1	1	0	1	0	0	3
SOUS-OFFICIERS	10	7	7	16	0	0	0	40
HOMMES	8	6	5	15	0	0	0	34
FEMMES	2	1	2	1	0	0	0	6
MdR	12	2	4	0	0	0	1	19
HOMMES	9	0	2	0	0	0	1	12
FEMMES	3	2	2	0	0	0	0	7
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6
HOMMES	-	-	-	-	-	-	-	6
FEMMES	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	27	12	14	19	2	3	2	85
HOMMES	22	6	9	18	1	3	2	69
FEMMES	5	4	5	1	1	0	0	16

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : personnel militaire et retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : le CSFM comprend 2 femmes sous-officiers du CFM de l'armée de terre.

7.1.1.3 - Composition des CFM

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	22	9	12	10	16	26	6	101
HOMMES	22	8	9	9	13	19	6	86
FEMMES	0	1	3	1	3	7	0	15
SOUS-OFFICIERS	39	32	29	69	0	20	5	194
HOMMES	32	26	26	61	0	12	5	162
FEMMES	7	6	3	8	0	8	0	32
MdR	27	9	10	0	0	1	4	51
HOMMES	24	5	6	0	0	1	4	40
FEMMES	3	4	4	0	0	0	0	11
TOTAL	88	50	51	79	16	47	15	346
HOMMES	78	39	41	70	13	32	15	288
FEMMES	10	11	10	9	3	15	0	58

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : personnel militaire composant les CFM d'armée.

Lecture : 7 femmes sous-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 consultatifs que rendent le CSFM et les CFM portent sur les projets de textes statutaires ou tenant à la condition militaire et chaque année, ils inscrivent un thème d'étude à l'ordre du jour de leurs sessions. Le CSFM est, par ailleurs, informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

7.1.1.5 - Les activités de l'année 2012

En 2012, le CSFM a tenu deux sessions ordinaires.

Au cours de la 87^e session dite « de printemps », le Conseil a été consulté sur des projets de texte visant, pour l'essentiel, à faire évoluer les différents corps d'officiers exerçant des fonctions administratives et de soutien au sein des armées ou des formations rattachées. Il a également poursuivi les travaux sur son thème d'étude annuel « la condition militaire en opération » par la formulation de propositions concernant le suivi des blessés et l'aide aux familles des militaires décédés en opérations.

Au cours de la 88^e session, en décembre, le Conseil a rendu un avis sur les projets de texte inscrits à l'ordre du jour, visant à :

- rénover, en les rationalisant, les voies d'accès des militaires à la fonction publique ;
- fixer les conditions (procédure, durée, droits individuels) de détachement des militaires dans les corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques civiles ainsi que les modalités (classement, formation) de détachement et d'intégration des fonctionnaires dans les corps militaires ;
- procéder à la suppression des limites d'âge basses aux concours et recrutements internes pour les officiers et les sous-officiers ;
- créer un 2^e échelon exceptionnel, contingenté, pour les caporaux-chefs et quartiers-maîtres de 1^{re} classe.

La grande majorité des textes présentés en 87^e et 88^e sessions ont reçu un avis favorable du CSFM.

Par ailleurs, au cours de ces deux sessions, les membres du Conseil ont également pu débattre avec le Ministre de la Défense de la réduction des tableaux d'avancement, de l'utilisation des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, de la reconnaissance du sacrifice des militaires morts dans l'accomplissement de leur mission, ainsi que des dysfonctionnements liés au versement des soldes.

En parallèle des sessions du CSFM, un groupe de travail composé de membres du CSFM a fait des propositions relatives à la gestion et à l'utilisation des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique.

En outre, quinze membres du Conseil, représentatifs de toutes les armées et formations rattachées et de toutes les catégories, ont été auditionnés par la commission du Livre blanc sur la Défense et la sécurité nationale.

Deux membres du CSFM ont été associés au groupe « utilisateurs solde » mis en place par le Ministre de la Défense dans le cadre du plan d'action contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde.

Par ailleurs, en réponse à une demande du CSFM, le Ministre de la Défense a annoncé la création d'un groupe de liaison, composé d'une vingtaine de membres du CSFM, qui puisse entretenir avec lui un lien permanent et le saisir, sans attendre la séance plénière semestrielle, sur des sujets qui concernent directement les militaires.

Enfin, le secrétaire général du CSFM a organisé de nombreuses séances d'information sur « 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), pour les sensibiliser à la question du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire. Ce sujet a également été présenté aux officiers en stage de préparation au commandement d'une unité élémentaire, ainsi qu'aux stagiaires des écoles de Bourges et d'Angers.

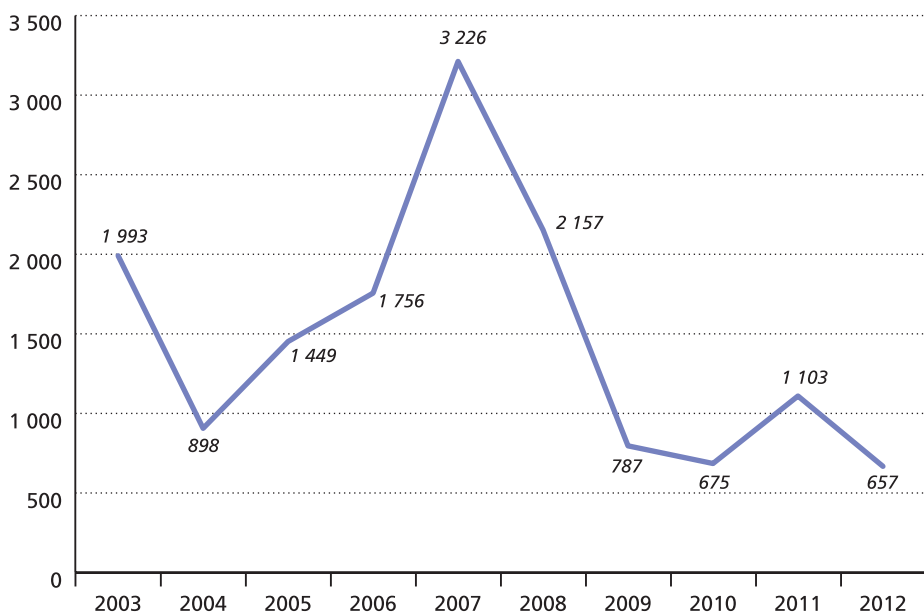
7.1.1.6 - Le nombre de questions reçues

Les questions adressées par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées au cours des sessions, témoignent des préoccupations principales et des évolutions en cours ou envisagées. Elles concernent notamment :

- la rémunération (dysfonctionnements de « l'écosystème solde », grilles indiciaires, indemnités, etc.) ;
- les sujétions et contreparties liées à l'état de militaire (logement, habillement, avenir des cercles et mess, carte SNCF, situation des militaires divorcés n'ayant pas la garde de leurs enfants, etc.) ;
- la reconversion (accès aux fonctions publiques, dispositifs d'aide au départ, etc.) ;
- la condition des militaires du rang ;
- la reconnaissance de la nation ;
- la mise en place des bases de Défense.

Au total 657 questions ont ainsi été traitées au cours de l'année 2012, à l'occasion des sessions des conseils ou en dehors de celles-ci.

Nombre de questions traitées



Source : secrétariat général du CSFM.

7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires

7.1.2.1 - La composition et les attributions du 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 des propositions se rattachant à l'un des quatre groupes de travail suivants :
 - le droit à réparation,
 - le droit des militaires à la reconversion,
 - l'évolution des retraites militaires et les acteurs de la communauté de Défense,
 - les retraités et réservistes militaires ;
- 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⁽²⁾ ;

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

- des personnalités nommées en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités⁽³⁾ ;
- des représentants de l'administration.

Il convient de préciser que lors d'une réunion de préparation, les associations ont exprimé le souhait de voir évoluer l'avis du CPRM. Chaque texte fait désormais l'objet d'un vote par les associations assistant au CPRM. Le CSFM a la possibilité d'évoquer, en séance, l'avis du CPRM, traduisant ainsi la complémentarité de ces deux instances de concertation.

7.1.2.2 - Les activités et les principaux dossiers traités en 2012

Le CPRM s'est réuni deux fois en 2012, préalablement aux 87^e et 88^e sessions du CSFM. Ces séances ont essentiellement porté sur l'étude des projets de textes soumis au CSFM. Ces dispositions concernent, notamment, la réforme des corps d'officiers et la modernisation des procédures d'accès des militaires à la fonction publique.

Lors de chacune des sessions ordinaires du CPRM, un exposé thématique est inscrit à l'ordre du jour. Pour la première session, le thème portait sur « l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique » et pour la seconde sur « l'observatoire de la santé des vétérans ».

Par ailleurs, d'autres thèmes ont été abordés :

- la poursuite de l'harmonisation des indices des pensions militaires d'invalidité des sous-officiers liquidées avant le décret de mai 2010 ;
- la prise en compte des services effectués par un militaire en cas d'affiliation rétroactive au régime général de sécurité sociale quel que soit le territoire concerné ;
- l'extension du dispositif de surveillance post-professionnelle des salariés et des ouvriers de l'État à tous les agents de l'État, y compris les militaires ;
- l'extension aux militaires du bénéfice de la disposition relative aux polypensionnés de la fonction publique ;
- la création d'une carte unique inter-cercles au profit des personnels retraités ainsi que de leurs conjoints, veufs et veuves non remariés ;
- le projet de directive relatif au remboursement des frais de déplacement des représentants des personnels retraités au sein des comités sociaux a été rédigé.

Toutes ces mesures contribuent à l'amélioration de la condition des retraités militaires.

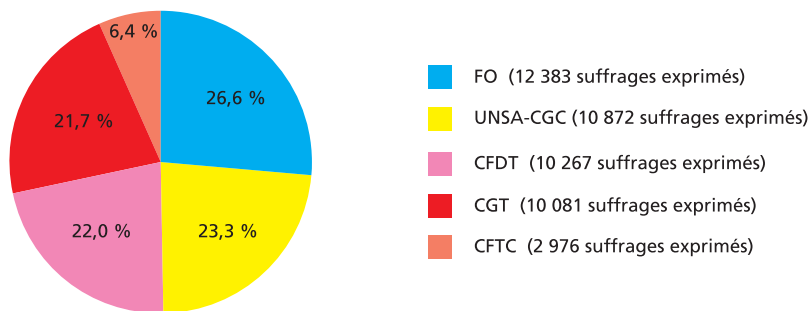
7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

7.2.1 - La représentation syndicale

7.2.1.1 - Le comité technique ministériel

L'élection du CTM a eu lieu le 20 octobre 2011.

(3) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM), syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Lecture : FO a recueilli 26,6 % des suffrages exprimés.

NB : **UNSA-CGC** : Union Nationale des Syndicats Autonomes - Confédération Générale des Cadres ; **FO** : Force Ouvrière ; **CFDT** : Confédération Française Démocratique du Travail ; **CGT** : Confédération Générale du Travail ; **CFTC** : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Le CTM du MINDEF comprend actuellement 15 titulaires (dont 4 femmes) et 15 suppléants (dont 4 femmes).

7.2.1.2 - Les comités techniques de réseau

Les élections aux comités techniques de réseau (CTR) ont eu lieu le 13 décembre 2011.

NOMBRE DE SIÈGES PAR LISTE SYNDICALE AUX COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU⁽⁴⁾

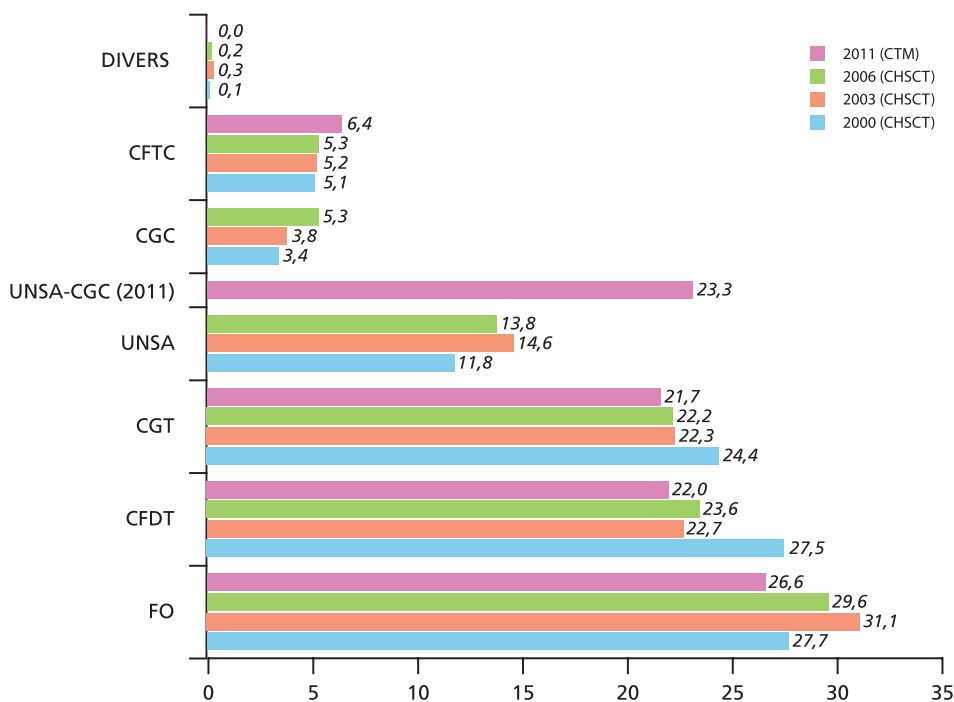
FO	29
UNSA-CGC	26
CFDT	22
CGT	21
CFTC	2
TOTAL	100

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Lecture : FO a obtenu 29 sièges aux CTR.

(4) Il existe 10 CTR : CTR du SGA, de la DGA, de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine nationale, du CPCS, de la DIRISI, du SCA, du SSA, du SEA/SIMu.

7.2.1.3 - Évolution de la représentativité syndicale depuis 2000



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Lecture : en 2011, FO a obtenu 26,6 % des suffrages exprimés.

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 ont fait liste commune en 2011 pour le CTM.

7.2.2 - Le comité technique ministériel

Première année de mise en œuvre de la réforme relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, 2012 a été marquée par une nécessaire pédagogie, pour permettre une appropriation progressive et durable des nouvelles instances. Ainsi, le caractère innovant de ces modalités de dialogue a impliqué un accompagnement des acteurs civils et militaires, qui a notamment pris la forme d'un guide pratique des comités techniques du MINDEF. Il a été diffusé en décembre 2012 par la direction des ressources humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD).

Au cours de l'année 2012, le CTM s'est réuni à quatre reprises :

- **Le 10 avril 2012, la première réunion du CTM** a eu lieu sous la présidence de monsieur Gérard Longuet, Ministre de la Défense et des Anciens Combattants.

Cinq textes étaient inscrits à l'ordre du jour :

1- L'approbation du règlement intérieur du CTM.

2- Le projet de décret modifiant le décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010.

Il est 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. Il précise les modalités d'application de la mise à la disposition (MALD), aux agents en fonction dans les établissements publics sous tutelle du MINDEF et aux agents mis à la disposition auprès de tout organisme chargé de l'exécution de la prestation d'un contrat de partenariat passé en application de l'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004.

3- Le projet de décret relatif au congé de reclassement des personnels à statut ouvrier du ministère de la Défense.

Il prévoit d'instituer un congé de reclassement ayant des effets similaires à ceux du détachement des fonctionnaires. Il pourra être sollicité, pour une durée de cinq ans renouvelable, par un ouvrier de l'État souhaitant rejoindre une administration, un établissement public à caractère administratif ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, une collectivité territoriale ou une entreprise privée, en cas d'externalisation.

4- Le projet de décret modifiant le décret n° 2002-832 du 3 mai 2002 relatif à la situation des personnels de l'État mis à la disposition de l'entreprise nationale prévue à l'article 78 de la loi de finances rectificative pour 2001.

Il vise à garantir le maintien du détachement des fonctionnaires ou des militaires et de la mise à la disposition des ouvriers de l'État lors des créations des filiales ou prises de participation de l'entreprise DCNS.

5- Deux projets de décret ont été présentés dans le cadre de la transposition de l'application du nouvel espace statutaire au corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la Défense.

Ces décrets sont relatifs d'une part aux dispositions statutaires des techniciens paramédicaux civils du MINDEF et, d'autre part, à l'échelonnement indiciaire. Ils prévoient l'application du nouvel espace statutaire aux agents de ce corps.

- En raison du vote unanimement défavorable des élus sur les trois projets présentés aux points 2, 3 et 4, **le CTM s'est à nouveau réuni le 20 avril 2012**, sous la présidence du DRH-MD, afin de procéder à une nouvelle délibération de ces projets.

Pour le projet de décret relatif à la MALD (point 2), l'administration a proposé l'insertion d'une disposition relative aux agents non titulaires des établissements publics administratifs qui pourront, en cas de retour, se voir proposer un emploi au sein MINDEF. Ce projet s'est concrétisé par la publication du décret n° 2012-1295 du 23 novembre 2012 modifiant le décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010.

Pour le projet de décret relatif au congé de reclassement des personnels à statut ouvrier du MINDEF (point 3), l'administration a proposé de supprimer la notion de qualification pour les emplois qui seront proposés aux ouvriers de l'État en cas de retour. Ce projet s'est concrétisé par la publication du décret n° 2012-1295 du 23 novembre 2012 modifiant le décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010.

Enfin, pour le projet de décret modifiant le décret n° 2002-832 du 3 mai 2002 relatif à la situation des personnels de l'État mis à la disposition de l'entreprise nationale (point 4), l'administration a proposé de modifier les modalités de reconduction tacite du renouvellement du détachement des fonctionnaires. Ce projet s'est concrétisé par la publication du décret n° 2012-1440 du 21 décembre 2012 modifiant le décret n° 2002-832 du 3 mai 2002 précité.

• **Le CTM s'est réuni pour la troisième fois le 11 juillet 2012**, sous la présidence de Monsieur Jean-Yves Le Drian, Ministre de la Défense.

Outre l'approbation des projets de comptes-rendus des CTM des 10 et 20 avril 2012, trois projets de textes étaient inscrits à l'ordre du jour :

1- Le projet de décret modifiant le décret n° 2010-309 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des corps civils et de certains emplois du ministère de la Défense.

Le déroulé de carrière des emplois de chef de service, directeur adjoint et sous-directeur, ainsi que l'échelonnement indiciaire applicable à ces emplois a été modifié par deux décrets du 9 janvier 2012⁽⁵⁾. En conséquence, l'emploi d'inspecteur civil du MINDEF va être doté d'un échelonnement indiciaire en cohérence, la rémunération afférente au 1^{er} échelon étant portée à la hors échelle B bis et celle du 3^e échelon à la hors échelle D.

2- Le projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires et agents non titulaires civils du ministère de la Défense.

Cet arrêté mettra en œuvre, pour le MINDEF, le décret n° 2012-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. À compter du 1^{er} janvier 2013, l'entretien professionnel sera ainsi étendu à toutes les catégories de fonctionnaires ainsi qu'aux agents non titulaires recrutés pour une durée minimale d'un an et relevant des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 16 janvier 1984 (à l'exception des agents sur contrat de la direction générale de l'armement). Signé le 10 septembre 2012, cet arrêté a été publié au Journal Officiel (JO) du 30 septembre 2012.

3- Le projet de décret modifiant le décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains ouvriers de l'État relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Il a pour objet de permettre aux ouvriers de l'État attributaires de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA) de bénéficier d'une dérogation pour obtenir la liquidation immédiate de leur pension de retraite dès l'âge de 60 ans, au terme de la période de versement de l'ASCAA. Les dispositions de ce projet ont été intégrées dans un texte de niveau législatif, la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2013 (art. 87) n° 2012-1404 du 17 décembre 2012.

Deux points ont fait l'objet de communication :

- un bilan du 5^e accord-cadre relatif à la formation professionnelle du personnel civil, qui recouvre la période 2008-2011 a été présenté.
- le Bilan social de l'administration qui retrace les principales données concernant la situation de l'ensemble du personnel du MINDEF.

• **Le CTM s'est réuni pour la quatrième fois le 17 décembre 2012** sous la présidence du Contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin, Secrétaire général pour l'administration.

Monsieur Jean-Yves Le Drian, Ministre de la Défense, a néanmoins souhaité participer à cette instance afin de souligner son implication à l'égard des problématiques ouvrières et de marquer son attachement personnel au renforcement du dialogue social notamment dans le cadre de la mise en place, en 2013, des chantiers RH.

(5) Décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État et décret n° 2012-33 du 9 janvier 2012 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférant à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics.

Les sujets suivants ont été examinés :

- L'approbation du procès-verbal de la réunion du 11 juillet 2012.

- Le projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires administratifs et techniques des catégories A, B et C relevant du ministère de la Défense (loi dite Sauvadet⁽⁶⁾).

Ce projet de décret a fait l'objet d'un amendement en séance de la part de l'administration. Il étend le périmètre des corps de fonctionnaires ouverts au recrutement aux infirmiers de la Défense, aux infirmiers civils de soins généraux du MINDEF, aux techniciens paramédicaux civils du MINDEF ainsi qu'aux aides soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du MINDEF.

- Le projet de décret relatif à la prime de responsabilités attribuée au personnel civil du ministère de la Défense exerçant les fonctions de contrôleur de la circulation aérienne « essais-réception ».

Le projet de décret et son projet d'arrêté d'application ont pour objet de rénover le dispositif réglementaire actuel de l'indemnité spéciale de responsabilité rémunérant les sujétions particulières des contrôleurs essais-réception.

Le vote sur ce projet a été reporté afin de permettre une consultation approfondie de l'ensemble des partenaires sociaux.

- Le projet de 12^e modificatif à l'instruction n° 154/DEF/SGA modifiée du 20 février 1995 relative à la nomenclature des professions ouvrières.

Il étend les possibilités offertes aux ouvriers de l'État de changer de profession et prolonge le déroulement de carrière des ouvriers des techniques de l'informatique ainsi que celui des ouvriers de prévention. S'agissant des modalités de changement de profession, il prévoit d'étendre le périmètre des groupes éligibles à ces changements afin de permettre aux ouvriers de l'État, soit de rejoindre des branches professionnelles en adéquation avec leur emploi, soit d'orienter leur parcours professionnel vers d'autres métiers. Quatre domaines techniques sont également créés au profit des ouvriers des techniques de l'informatique dont trois d'entre eux permettent d'accéder à la hors catégorie B. Quant à la profession d'ouvrier de prévention, elle est également prolongée jusqu'à la hors catégorie B avec un double accès possible à la hors catégorie A, soit par formation qualifiante, soit par essai professionnel complet. Ce modificatif a été signé le 31 janvier 2013.

- Le projet de texte permettant de prendre en compte la sortie des formations qualifiantes et des cours nationaux dans le périmètre du taux d'avancement des ouvriers de l'État et des techniciens à statut ouvrier.

Dans la mesure où les formations qualifiantes ainsi que les cours nationaux ne relèvent pas réellement d'une logique d'avancement, et que les processus d'inscription à ces formations ou cours nationaux ne correspondent pas au processus de l'avancement, il a été décidé de retirer du périmètre du taux d'avancement ces deux types de formation. Cette mesure a été introduite à titre dérogatoire, pour la campagne d'avancement 2012. Les projets de texte présentés ont eu pour objet de pérenniser cette mesure en modifiant l'instruction n° 311293 du 3 août 2007 relative aux conditions d'avancement des ouvriers du MINDEF (4^e modificatif), l'instruction n° 312130 du 14 novembre 2007 relative aux dispositions particulières applicables aux techniciens à statut ouvrier (5^e modificatif), et la circulaire n° 300245 du 2 février 1999 relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État (6^e modificatif). Ces modificatifs ont été signés le 31 janvier 2013.

(6) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations, et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Un point de communication sur l'avancement ouvrier pour l'année 2012 et les perspectives d'avancement 2013 a été réalisé. Le bilan de la campagne des avancements au titre de 2012, établi sur la base des éléments fournis par les centres ministériels de gestion, a mis en évidence les points suivants pour les ouvriers de l'État et les techniciens à statut ouvrier :

- les volumes des avancements réalisés au titre de la campagne d'avancement de 2012 sont conformes aux prévisions de la DRH-MD ;
 - le taux moyen de l'avancement est de 13,2 % pour les non-chefs d'équipe, 13,8 % pour les chefs d'équipe et de 13,4 % pour les techniciens à statut ouvrier ;
 - la répartition des modes d'avancement entre essai professionnel et choix reste stable.
- En revanche, une légère augmentation des nominations en qualité de chef d'équipe est notée.

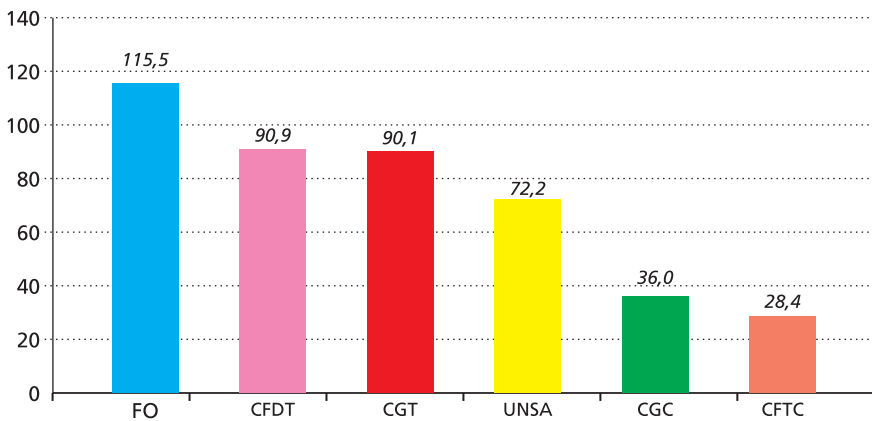
L'analyse statistique sur les deux dernières années concernant les avancements aux groupes sommitaux montre une augmentation significative. Les prévisions 2013 font apparaître un avancement stable, des mesures complémentaires ayant été mises en place pour la deuxième année consécutive au profit de certains groupes d'avancement.

7.2.3 - Les droits et les moyens octroyés aux syndicats

Conformément à l'article 18-1 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique modifié par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012, les moyens octroyés aux organisations syndicales du MINDEF doivent figurer dans le Bilan social.

S'agissant des moyens humains, au titre de l'année 2012, 433⁽⁷⁾ équivalents temps plein (ETP) ont été attribués aux différentes organisations syndicales représentatives au sein du MINDEF. Ils ont été répartis entre les différentes organisations syndicales en fonction de leur audience aux élections au CTM du 20 octobre 2011.

RÉPARTITION DES ETP ATTRIBUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES



Source : DRH-MD/SR-HC/RSSF.

Lecture : la CFDT a bénéficié de 90,9 ETP en 2012.

(7) Ces 433 ETP se décomposent en 281 ETP ministériels au titre de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 précité, et en 152 ETP interministériels au titre de l'arrêté interministériel dérogatoire du 29 octobre 2012, pris en application de l'article 16 du décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.)⁽⁸⁾ sont attribués au niveau des différents organismes du MINDEF comprenant au moins 50 agents civils.

7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

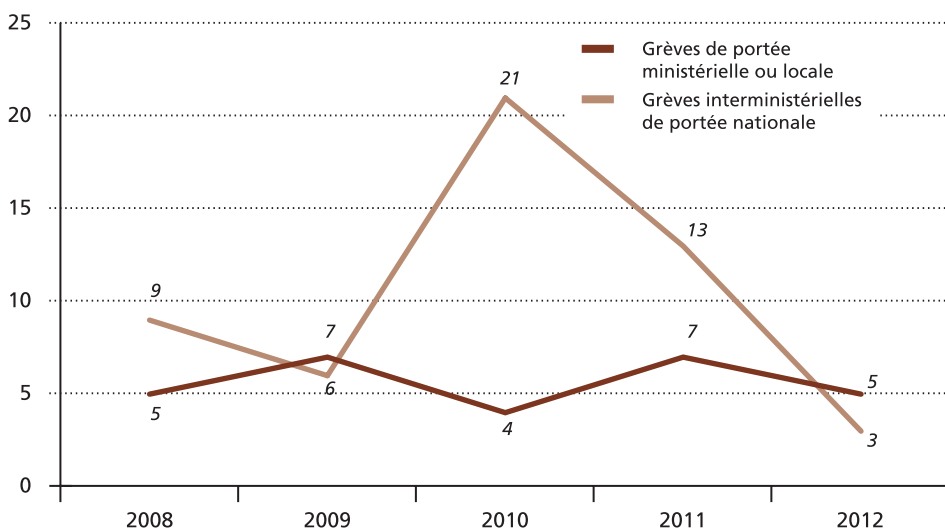
Le nombre de mouvements de grèves pour l'année 2012 est historiquement bas, le MINDEF en a ainsi enregistré seulement huit. Cinq mouvements ont eu une portée nationale et trois une portée ministérielle, locale ou sectorielle.

Le nombre de journées perdues pour fait de grève, qui s'élève à 1 258, est le plus faible observé depuis plus de 10 ans. Cette tendance à la baisse, constatée en 2011, s'est accentuée en 2012. Elle contraste avec le niveau atteint en 2010, lié aux protestations contre la réforme des retraites (50 617 journées perdues).

Les mouvements intervenus au cours de l'année 2012 ont principalement porté sur des revendications liées au pouvoir d'achat et à l'abrogation de la journée de carence. S'agissant des mouvements ministériels ou locaux, les revendications étaient liées à l'absence de recrutement des ouvriers de l'État et à la poursuite des restructurations au sein du ministère.

Il est à noter qu'aucun mouvement n'a dépassé une journée. Par ailleurs, les ouvriers de l'État ont été la catégorie la plus représentée dans les mouvements de grève de l'année.

7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 5 ans



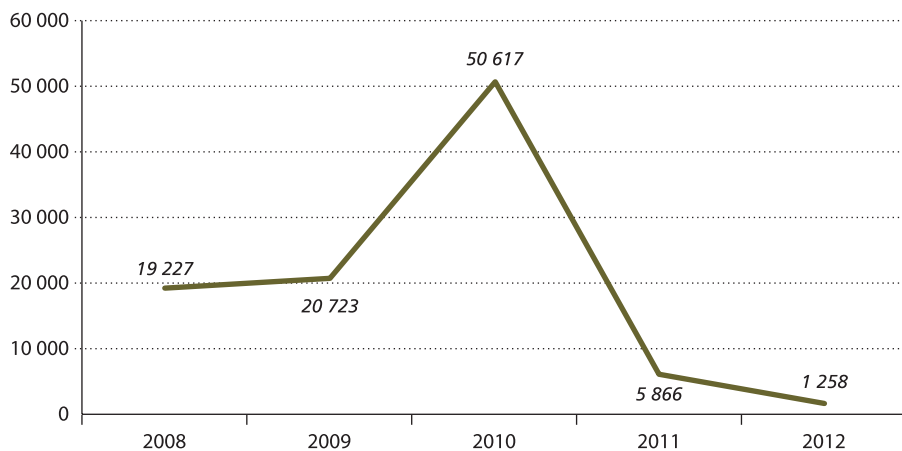
Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble du personnel civil de la Défense.

Lecture : le nombre de grèves ministérielles ou locales et interministérielles de portée nationale ont diminué en 2012 par rapport à 2011.

(8) Cf. article 3 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

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



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble du personnel civil de la Défense.

Lecture : le nombre de journées perdues a diminué, passant de 5 866 en 2011 à 1 258 en 2012.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 8

LA POLITIQUE SOCIALE

Action sociale – Aide au logement

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

En 2012, le budget de l'action sociale s'élève à 203,3 M€, dont notamment 104,2 M€ consacrés aux prestations sociales, 50,7 M€ aux rémunérations et charges sociales, 38 M€ de remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, 8 M€ de crédits d'investissement et un peu plus de 1,4 M€ de crédits de fonctionnement.

Dans le prolongement des actions engagées ces dernières années, la petite enfance a de nouveau constitué une priorité de la politique sociale : ce sont notamment trois nouvelles structures d'accueil de jeunes enfants qui ont été ouvertes pour un total de 112 places supplémentaires. De surcroît, 42 nouvelles réservations de berceaux auprès de prestataires externes ont été réalisées, en vue d'élargir l'offre d'accueil dans les zones géographiques les plus tendues.

Par ailleurs, le soutien social des militaires en opération extérieure (OPEX) a été renforcé par :

- la mise en place du dispositif "dossier unique" blessés en OPEX, visant à assurer un meilleur suivi des blessés en OPEX et à coordonner l'action des différents intervenants institutionnels, pour permettre le paiement plus rapide des indemnités et réparations financières ;

Chiffres-clés

104,2 M€ : budget des prestations sociales

298,2 M€ : montant global de l'aide au logement

27,2 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

158 aménagements de postes réalisés pour le personnel handicapé

Faits marquants

Mise en place des pôles ministériels d'action sociale (PMAS)

Finalisation du dispositif du "dossier unique" blessés en OPEX et mise en œuvre opérationnelle de l'application informatique dédiée.

- la poursuite des mesures de soutien psychologique des familles de militaires projetés en Afghanistan ;
- une attention particulière portée au soutien des militaires blessés en opération extérieure et à leur famille.

Enfin, l'année 2012 a été marquée par une simplification et une mutualisation des structures de l'action sociale, avec la mise en place au 1^{er} janvier 2012 des 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS), en remplacement des 12 directions locales d'action sociale (hors gendarmerie).

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 MINDEF 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 et anciens personnels civils du MINDEF 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 ;
- anciens militaires et civils (retraités ou non) du MINDEF 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 à cette fin. Une telle convention prévoit le remboursement par l'établissement public concerné des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

8.1.2 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2012

Le budget de l'action sociale 2012 est quasi-stable par rapport à 2011 (- 0,9 %). Il s'élève à 203,3 M€, dont 104,2 M€ sont consacrés aux prestations sociales.

Pour 2012, les principales évolutions du budget 2012 relatives aux prestations sont les suivantes :

- effort de près de 2 M€ prévus pour la création de crèches au sein des bases de Défense ;
- un abondement à hauteur de 2 M€ du plan de financement de la protection sociale complémentaire (PSC), portant l'effort financier au profit de la PSC à 18 M€ (5 M€ pour les civils et 13 M€ pour les militaires) ;
- le renouvellement de la prestation de soutien psychologique au bénéfice des familles de militaires envoyés en Afghanistan (1 M€) ;
- une augmentation de 0,2 M€ des crédits dévolus aux chèques emplois-service universels (CESU).

BUDGET PRÉVISIONNEL DES PRESTATIONS 2012		En M€
ACTIONS COLLECTIVES	37,6	
VACANCES-LOISIRS	23,1	
MOBILITÉ LOGEMENT	7,9	
GARDE D'ENFANTS	18,9	
SOUTIEN SOCIAL	8,4	
SOUTIEN AUX STRUCTURES	4,6	
AIDES INDIVIDUELLES	3,7	
TOTAL	104,2	

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 37,6 millions d'euros du budget prévisionnel des prestations sont consacrés aux actions collectives.

En outre, le MINDEF a accordé, des prêts d'accession à la propriété, des prêts de financement et des prêts liés à la mobilité :

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS				En M€
2009	2010	2011	2012	
50,7	49,2	45,0	40,9	

Source : IGeSA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.3 - L'organisation de l'action sociale

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

Ces orientations sont élaborées par le SGA, après consultation du conseil central de l'action sociale (CCAS) représentant le personnel militaire et civil et 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. 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 modifié relatif aux comités sociaux modifié par l'arrêté du 8 juillet 2011).

La sous-direction de l'action sociale (SDAS) du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) 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 MINDEF, lié à celui-ci par un contrat d'objectifs et de moyens triennal.

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

Conformément à l'arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la DRH-MD, la SDAS est chargée de participer à la définition de la politique générale du MINDEF et des établissements publics placés sous sa tutelle 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, en liaison avec la sous-direction de la fonction militaire, chargée d'élaborer les dispositions réglementaires relatives à l'action sociale et aux prestations sociales ministérielles.

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) ;
- l'Institution nationale des invalides (INI).

Enfin, la SDAS assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

- **L'action sociale du MINDEF 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 de la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA), pour l'action sociale dédiée aux malades hospitalisés ;
- 9 échelons sociaux interarmées outre-mer et à l'étranger ;
- 357 échelons sociaux métropolitains dont :
 - 322 échelons sociaux de proximité (ESP),
 - 17 échelons sociaux d'encadrement (ESE), chargés d'animer une ou plusieurs équipes d'assistants de service social,
 - 18 échelons sociaux d'encadrement et de délivrance des prestations sociales (ESEP), chargés d'assurer l'instruction des dossiers de demandes de prestations sociales et leur mise en paiement, ainsi que l'animation et l'encadrement technique des ESP.

Ce réseau est animé par 651 conseillers techniques et assistants de service social, présents à tous les niveaux et 439 agents, civils et militaires, à compétence générale.

La création des pôles ministériels d'action sociale (PMAS)

Dans le cadre de la réorganisation du MINDEF, le réseau de l'action sociale a connu récemment de profondes évolutions structurelles, notamment par la création, en métropole, de 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS) à vocation interarmées et interservices. Ils succèdent aux 12 directions locales d'action sociale d'armées, alors que les 7 directions locales d'action sociale de gendarmerie sont maintenues.

Cette nouvelle organisation, fixée par l'arrêté du 10 février 2011 modifié relatif à l'organisation de l'action sociale au MINDEF, a été précisée par l'instruction n° 424832/DEF/SGA/DRH-MD du 23 décembre 2011 relative aux pôles ministériels d'action sociale qui fixe l'organisation des PMAS, leur fonctionnement, leurs attributions, leur zone de compétence et les modalités de leur pilotage par la SDAS.

Opérationnels depuis le 1^{er} janvier 2012, les PMAS, implantés à Bordeaux, Brest, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon, répondent au besoin d'un allègement et d'une mutualisation des structures. Ils permettent également de simplifier la procédure de délivrance des prestations d'action sociale aux ressortissants.

Structures de niveau intermédiaire entre l'administration centrale (DRH-MD) et les échelons sociaux de terrain, les PMAS sont chargés d'assurer la coordination et l'animation du réseau social, de veiller à la délivrance des prestations sociales ministérielles individuelles et collectives, d'apporter leur concours au fonctionnement des comités sociaux et de présider les commissions restreintes.

Dans le cadre de leurs attributions, ils veillent notamment à la répartition et à l'utilisation, au sein du réseau social, des moyens humains et financiers et à la mise en place des moyens nécessaires au soutien (locaux, véhicules, etc.), en liaison avec les groupements de soutien de bases de Défense. Les chefs de PMAS exercent également des responsabilités, en tant que chefs d'organisme multi-sites sur leur zone de compétence, notamment en matière de gestion du personnel, de dialogue social, de prévention et de sécurité du travail.

• Les comités sociaux

Les 206 comités sociaux constituent des instances locales représentatives des ressortissants du MINDEF, 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 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 du personnel militaire (répartis en trois collèges : personnel officier, personnel sous-officier et militaires du rang), de représentants élus du personnel civil (issus de deux collèges : personnel cadre et maîtrise et personnel employé et à statut ouvrier) ainsi que d'un représentant des retraités militaires et d'un représentant des retraités civils⁽¹⁾.

• 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 textes 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 militaires et civils issus des comités sociaux.

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGeSA.

8.1.4 - Les activités du Conseil central de l'action sociale en 2012

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2012, sous la présidence du Contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin, Secrétaire général pour l'administration.

Lors de la session du 30 mai 2012, les points suivants ont été abordés :

- présentation du premier retour d'expérience sur la mise en place des PMAS ;
- évaluation du dispositif relatif au soutien psychologique des familles dont le militaire est parti en OPEX ;
- présentation des actions menées en faveur du personnel handicapé et de la petite enfance ;
- présentation des orientations stratégiques de l'IGeSA.

Lors de la session du 30 novembre 2012, ont été présentés aux représentants du CCAS :

- le budget de programme pour l'année 2013 ;
- les mesures proposées dans le cadre du groupe de travail relatif aux établissements de vacances gérés par l'IGeSA, visant notamment à simplifier les procédures de réservation et à adapter l'offre de séjours à la demande ;
- le "dossier unique" pour le suivi des blessés en OPEX ;
- la mission sur les personnes retraitées et dépendantes du ministère de la défense.

8.1.5 - Le Pôle d'accueil social de la Défense (PASD)

Le PASD est un guichet unique offrant un bouquet de services aux ressortissants affectés dans la région Ile-de-France. Installé de manière transitoire sur le site marine de la Pépinière (Paris 8^e) depuis novembre 2011, dans l'attente de la réalisation du "Grand Balard", le PASD a continué d'exercer une activité soutenue en 2012. Ainsi, plus de 5700 visiteurs ont bénéficié des services proposés, y compris dans le domaine de l'accompagnement social. Par ailleurs, les prestations dans le domaine du logement ont crû sensiblement.

(1) Articles 5 et 7 de l'arrêté du 6 août 2001 relatif aux comités sociaux.

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 partis en opération extérieure en Afghanistan

Poursuivi en 2012, 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 ou potentiellement traumatiques, susceptibles d'affecter les familles de militaires partis en OPEX en Afghanistan dans le cadre d'une prise en charge individuelle, familiale 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. Il repose sur trois volets :

- des séances collectives de sensibilisation avant le départ et avant le retour d'OPEX pour les familles : 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 en permanence via un numéro vert. Cette démarche peut être suivie, si nécessaire, par des consultations individuelles, prises en charge intégralement. Ces entretiens sont conduits selon les règles déontologiques de la profession de psychologue et sont strictement anonymes vis-à-vis de l'institution et du réseau social ;
- un psychologue peut aussi être amené à intervenir en soutien des familles lors d'un événement grave. Cette intervention s'inscrit notamment dans le déroulement de l'accueil des familles en région parisienne et doit répondre à une demande des familles.

Le dispositif ministériel est piloté par la SDAS. Il est mis en œuvre par un prestataire extérieur au MINDEF par la voie d'un marché public. Cette prestation est totalement financée par le budget de l'action sociale (environ 1 M€).

8.1.6.2 - Le "dossier unique" pour le suivi des blessés en OPEX

À la suite du rapport du 6 mai 2011 de l'Inspecteur général des armées - Terre et de l'inspecteur général du service de santé des armées, sur le suivi dans la durée des militaires ou civils blessés en opérations, le Ministre de la Défense a validé la recommandation d'extension du "dossier unique" assurance-maladie aux blessés en opérations (DU OPEX). La maîtrise d'œuvre en a été confiée à la CNMSS et la maîtrise d'ouvrage à la SDAS.

Ce dossier administratif unique a pour vocation première d'améliorer la réactivité et la coordination des acteurs (cellules d'aide aux blessés, mutuelles référencées, etc.) en matière d'attribution des diverses aides, notamment financières, susceptibles d'être allouées aux blessés et à leurs familles. En outre, il tend à assurer le suivi exhaustif des aides attribuées aux intéressés.

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 est 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.

Cette aide est destinée à couvrir les frais de transport, de restauration et d'hébergement sur une période de 21 jours, consécutifs ou non. Cette prise en charge forfaitaire peut être prolongée dans le cadre d'une évaluation globale de la situation faite par l'assistant de service social référent de la famille.

8.1.6.4 - Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGeSA

Un protocole visant à octroyer un séjour gratuit aux blessés en OPEX a été conclu le 9 juin 2010 entre la DRH-MD et l'IGeSA. L'objectif de ce dispositif est d'apporter un témoignage de reconnaissance du MINDEF à ses personnels gravement blessés dans l'exercice de leurs fonctions en OPEX. Ceux-ci, une fois leur état médical consolidé, ont la possibilité de séjourner gratuitement en famille pendant une semaine, dans l'un des établissements gérés par l'IGeSA en pension complète, demi-pension ou location.

Ce dispositif a bénéficié d'une large communication dans l'ensemble des unités et formations. En 2012, 49 séjours de cette nature ont été effectués au profit de 151 personnes (contre 113 en 2011), pour un montant global de 41 842 € (contre 31 440 € en 2011, soit une augmentation de 33,1 %).

8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle

8.1.7.1 - Les prestations individuelles

- **L'aide à la restauration près du lieu de travail pour le personnel militaire et civil**

Destinée à réduire le prix des repas servis dans les cantines ou les mess, cette prestation (1,17 € par repas) est attribuée à tout ressortissant en activité, titulaire d'un indice de rémunération brut inférieur ou égal à 548 et se restaurant sur son lieu de travail.

En 2012, 7 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 permettre au conjoint d'un ressortissant affecté ou muté, de s'informer sur ses futures 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 s'est élevé à 0,4 M€ en 2012.

- **L'accompagnement social des restructurations**

Deux prestations d'action sociale permettent d'accompagner les ressortissants concernés par une mesure de restructuration : l'aide à l'acquisition d'un nouveau logement permettant, dans la limite de 8 000 €, de compenser la différence entre le prix de vente de l'ancien logement et le prix d'achat du nouveau logement et l'aide financière à la location destinée à prendre en charge la différence entre le loyer de l'ancienne résidence et le nouveau loyer plus élevé pendant six mois (majorations d'indemnités pour charges militaires déduites).

Ces prestations au titre de 2012 se sont élevées à 2,8 M€.

• L'aide à l'emploi du personnel handicapé

Il est parfois nécessaire d'aménager le poste de travail du personnel handicapé à la suite d'un recrutement ou de l'adapter ultérieurement.

La DRH-MD assure le suivi et le financement de ces aménagements de postes, en liaison avec les employeurs concernés et le réseau social. En 2012, 158 aménagements de poste ont été réalisés (contre 131 en 2011) pour un montant global de 420 K€ (358 K€ en 2011), soit une augmentation de 17,4 %.

POSTES HANDICAPÉS						
ANNÉE	2007	2008	2009	2010	2011	2012
NOMBRE D'ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS	32	64	96	108	131	158
COÛT (EN K€)	69,6	168,5	365,2	323,7	357,6	420,0

Source : DRH-MD/SA2P/AS.

Champ : aménagement de postes pour le personnel handicapé en 2012.

• La participation à la protection sociale complémentaire des personnels militaires et civils

Le MINDEF a souhaité adhérer au dispositif de référencement des organismes de protection sociale complémentaire, afin de participer à la couverture sociale complémentaire de ses ressortissants.

Pour 2012, sa contribution s'est élevée à 16,5 M€ répartis ainsi :

	PARTICIPATION MINDEF 2012 (EN M€)	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES SANTÉ ACTIFS
UNEO	13,0	269 042
MCDEF	3,2	28 701
MNAM	0,3	7 488
TOTAL	16,5	305 231

Source : DRH-MD/SA2P/AS.

Champ : participation du MINDEF à la protection sociale complémentaire des personnels militaires et civils .

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.7.2 - Les prestations collectives

- **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, information retraite, réunions de cohésion, séances récréatives, conférences, etc.

Le montant des dépenses consacrées à ces actions s'est élevé à 3,9 M€ en 2012.

- **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 en finançant des projets nouveaux (création de cybercafés, zones d'activité ludique, etc.).

Le montant des dépenses consacrées à ces actions a atteint 0,2 M€ en 2012.

- **Les actions de prévention**

Chaque année, est élaborée, une programmation des actions de prévention à mener par le réseau des travailleurs sociaux. L'enveloppe allouée est destinée à financer les projets relevant de thèmes prioritaires, notamment les actions de prévention des risques psycho-sociaux et des conduites à risque ou encore le soutien à la parentalité.

En 2012, les dépenses pour ces actions ont représenté 0,7 M€.

- **Les subventions aux associations**

Le MINDEF soutient les associations à caractère social, dont les actions complètent les siennes. En 2012, 34 associations ont ainsi bénéficié d'une subvention pour un montant global de 1,4 M€.

8.1.7.3 - Les prêts d'accèsion à la propriété et de financement de 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 pouvant être alloué est de 11 000 €, remboursable sur une période de 8 ans maximum.

En 2012, 27,2 M€ ont été versés aux ressortissants, sous forme de 1 739 prêts d'aide à l'accèsion à la propriété et 856 prêts de financement de travaux, soit 2 595 prêts au total. Un prêt complémentaire de 5 000 € a été créé en 2009 au profit des personnes affiliées aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique pour l'accèsion à la propriété. À ce titre, 7,0 M€ ont été versés en 2012 (1 397 prêts).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2012 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2012 (EN M€)
	2010	2011	2012		
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS TRAVAUX	3 328	2 911	2 595	10 483	27,2
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)	1 348	1 394	1 397	5 000	7,0

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 2 595 prêts d'accèsion à la propriété et prêts travaux ont été accordés en 2012.

8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale

8.1.8.1 - Les secours et les aides

• Les secours

Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation personnelle pratiquée par un assistant de service social, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation accidentellement critique, source de difficultés personnelles, familiales et professionnelles. D'un montant maximal de 1 500 € (supérieur dans des cas exceptionnels), cette aide financière n'est pas remboursable.

En 2012, 11 516 secours ont été délivrés, pour un montant de 8,8 M€.

• 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 2012, 2 347 dossiers ont été traités, pour un montant versé de 1,3 M€.

• La prestation éducation

La prestation éducation 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, etc.);
- des études préparant aux diplômes professionnels d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture;
- des études supérieures générales ou techniques après le baccalauréat.

En 2012, 7 121 dossiers ont été acceptés et 3,1 M€ consacrés à cette prestation.

• Les allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes

Une première allocation est attribuée aux familles de ressortissants de la Défense qui ont un enfant de moins de 20 ans gravement handicapé (taux d'incapacité égal ou supérieur à 50 %) et bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Son montant mensuel est de 148 € et n'est soumis à aucune condition de ressources.

Une seconde allocation a pour objectif de 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 2012, 4,9 M€ ont été consacrés à ces prestations.

• 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 militaire ou civil, afin de pallier les conséquences d'un départ en OPEX ou d'une hospitalisation.

Les titres permettent d'aider le conjoint resté au domicile. Ils peuvent être utilisés pour rémunérer des services à la personne tels que la garde d'enfant, les aides à la vie familiale ou aux personnes âgées. Ces titres sont délivrés sous forme de chèques emploi-service.

En 2012, 9 047 dossiers ont été acceptés et 2,4 M€ consacrés à cette prestation.

• La prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques

Cette prestation sans condition de ressources est destinée à atténuer les frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant 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 2012, environ 1 538 ressortissants ont bénéficié de cette prestation pour un coût de 0,3 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 2012, le MINDEF possédait 43 établissements d'accueil de jeunes enfants, principalement gérés par l'IGeSA, pour une capacité de 1 152 places. Ils ont accueilli environ 3 500 enfants, une place pouvant bénéficier à plusieurs enfants selon les jours et horaires de fréquentation. En 2012, la contribution destinée à leur fonctionnement s'est élevée à 9,7 M€.

En outre, 3,3 M€ ont été consacrés en 2012 à la réservation de 410 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 des solutions de garde et de promouvoir le métier d'assistant maternel auprès des populations de 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 4,2 M€. Par ailleurs, six centres sociaux, deux centres médicaux et le lycée professionnel de La Colette ont été subventionnés à hauteur de 0,4 M€ au cours de l'année 2012.

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 €, et 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 réalisée 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 (première affectation à la suite d'un recrutement par le MINDEF, mutation, installation dans une garnison isolée, etc.). Son montant maximal est de 1 800 € en province (remboursable en un maximum de 18 mensualités) et de 2 400 € en région parisienne (remboursable en 24 mensualités maximum).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2012 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2012 (EN M€)
	2010	2011	2012		
PRÊTS PERSONNELS	3 681	3 845	3 599	1 101	4,0
PRÊTS SOCIAUX	758	687	563	4 494	2,5
PRÊTS MOBILITÉ	458	208	103	1 708	0,2

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 103 prêts liés à la mobilité pour un montant moyen de 1 708 € ont été accordés en 2012.

8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs ont représenté un budget de 23,1 M€ en 2012, dont 18,9 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.

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 part des frais de séjour des enfants en établissements familiaux, en pension complète, en colonies de vacances, en centres de loisirs sans hébergement et en 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.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.9.1 - Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA

L'IGeSA gère pour le compte du MINDEF une quarantaine d'établissements de vacances en pension complète, demi-pension ou 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 D'ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	4	1 912	23 903
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	18	23 243	209 435
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	20	46 675	387 432
TOTAL	42	71 830	620 770
<i>RAPPEL 2011</i>	<i>41</i>	<i>73 995</i>	<i>621 018</i>
<i>RAPPEL 2010</i>	<i>40</i>	<i>72 798</i>	<i>611 220</i>

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 912 personnes en 2012.

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

FRÉQUENTATION	2010	2011	2012
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	6 325	5 702	6 205
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	65 650	57 699	63 151

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : ces organismes ont accueilli 6 205 personnes en 2012.

8.1.9.2 - Les activités des centres de vacances de jeunes

L'IGeSA accueille chaque année environ 11 000 enfants dans 68 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 lié au quotient familial permet de moduler le prix payé par les familles en fonction de leurs revenus et de leur composition.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	18	5 049	61 995
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	19	2 860	36 855
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	19	1 879	24 393
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	3	34	7 500
CENTRES DE PROXIMITÉ	9	698	4 886
TOTAL 2012	68	10 520	135 629
<i>RAPPEL 2011</i>	<i>67</i>	<i>10 113</i>	<i>134 365</i>
<i>RAPPEL 2010</i>	<i>78</i>	<i>10 273</i>	<i>137 683</i>

Source : IGeSA.

Champ : enfants des ressortissants.

Lecture : 18 centres de colonies de vacances sont ouverts en 2012.

NB : Hors centres internationaux et séjours linguistiques.

Par ailleurs, les six 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 130 enfants en 2012 (2010 journées) tandis que 1 084 enfants sont partis en séjours linguistiques via l'IGeSA (16 092 journées).

Enfin, une participation financière est accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. En 2012, ceux-ci ont représenté 69 860 journées en centres de vacances et 238 961 journées en centres de loisirs sans hébergement, 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 de logement familial

La politique d'aide au logement du MINDEF revêt un double objectif: compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des personnels à revenus modestes.

Elle permet 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.

Elle a été conçue comme une aide accordée en priorité mais non exclusivement, aux personnels chargés de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle est la contrepartie d'une obligation de service (logements concédés par nécessité absolue de service et logements attribués dans le cadre d'une convention d'occupation précaire avec astreinte).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction n° 1134/DEF/SGA/DMPA/SDL/BL du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du MINDEF en métropole, selon des critères de situation statutaire, matrimoniale et familiale.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logement, est de 56 % au niveau national pour l'année 2012. Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local.

8.2.2 - La répartition des logements

Fin 2012, les 51 812 logements mis à disposition du personnel militaire et civil du MINDEF se répartissent comme suit:

MÉTROPOLE	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
BREST	2 426	462	2 888
BORDEAUX	3 649	866	4 515
TOULON	4 757	359	5 116
RENNES	4 486	1 225	5 711
LYON	6 624	1 066	7 690
METZ	6 360	3 082	9 442
ILE-DE-FRANCE	10 054	2 097	12 151
TOTAL	38 356	9 157	47 513
OUTRE-MER	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
	2 440	1 859	4 299

Source : DMPA/SDL.

Champ : logements réservés, logements pris à bail et logements domaniaux en métropole et en outre-mer.

Lecture : 47 513 logements familiaux se trouvent en métropole.

La majorité du parc métropolitain est composée de T3 et T4 (64,1 % du parc). Les T1 et T2 représentent 13,3 % du parc, les logements de type T5 et plus grand, 22,6 % du parc.

8.2.3 - Les aides au logement

8.2.3.1 - Les aides à la personne

Outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement par exemple) et afin de compenser les contraintes de la mobilité (s'agissant notamment du coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière: la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

Pour bénéficier de la MICM, 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, pacsé depuis au moins 2 ans⁽²⁾ ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires (ICM) ;
- ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par un arrêté.

En 2011, 68 288 personnes ont bénéficié d'une aide.

AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE	MONTANT EN M€
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	99,6
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	67,6
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	167,2

Source : service du commissariat des armées, DGGN.

Champ : ensemble du personnel militaire.

Lecture : 99,6 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires en 2012.

(2) Décret n° 2011-38 du 10 janvier 2011 relatif à la prise en compte du pacte civil de solidarité dans le régime indemnitaire des militaires.

8.2.3.2 - L'aide à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins des ressortissants 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. Elle s'effectue également, le plus souvent, par le biais de participations financières auprès d'opérateurs de logements en contrepartie de réservations de logements.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu. Ainsi, s'agissant des logements neufs, l'effort consenti est poursuivi avec la livraison de 715 logements en 2012, dont 100 en région Ile-de-France, 132 pour la région sud-est, 178 pour la région sud-ouest et 41 pour la région varoise. Une action particulière est conduite en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2012 ont également permis de renouveler la réservation de 243 logements.

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, attachés au titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et au 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	60,7	58,8
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	38,1	36,8
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	14,6	14,3
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	3,6	3,3
GARANTIES D'OCCUPATION	4,4	4,4
TITRE V	70,3	47,5
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON DE NOUVEAUX LOGEMENTS)	17,2	19,7
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	6,3	2,6
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	19,9	12,7
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	26,9	12,5
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	131,0	106,3

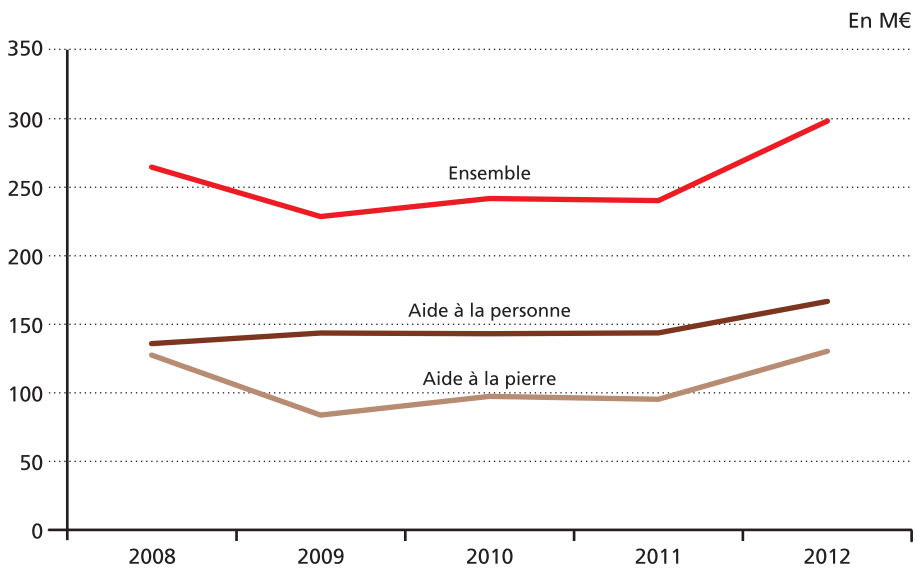
Source : DMPA/SDL.

Champ : crédits octroyés à l'aide à la personne.

Lecture : 38,1 M€ en autorisation d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail outre-mer.

Les efforts consentis par le MINDEF 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, cet établissement public consacre 250 M€ sur la période 2011/2016 pour proposer au personnel militaire jusqu'à 2 000 logements. Ces crédits sont investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs, bailleurs sociaux, ou par achat d'immeubles en nue-propriété en partenariat avec un bailleur social qui achète l'usufruit. Le MINDEF se charge de la gestion et de l'attribution aux personnels affiliés aux fonds de prévoyance et de leur gestion. En outre, 50 M€ permettent de compléter le montant des prêts logements distribués par l'IGESA. L'EPFP consacre ainsi 300 M€ au financement du logement pour le personnel militaire.

8.2.3.3 - Évolution des aides au logement au cours des 5 dernières années



Source : DMPA/SDL.



DI CoD

CHAPITRE 9

LA RÉSERVE

Réserve – réserve opérationnelle – 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 2012, la réserve opérationnelle comptait 56 328 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve⁽¹⁾ (ESR). Leur nombre est en baisse de 1,5 % par rapport à 2011 (57 187 en 2011). L'objectif fixé⁽²⁾ pour 2012 était de 65 840 réservistes servant sous ESR. Il est donc atteint à 85,5 %.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. La plupart sont d'anciens militaires (36,7 %) ou ont déjà eu une première expérience du métier des armes (25,7 %) ; d'autre sont issus de la société civile (37,6 %) et ont découvert la vie militaire au travers de cet engagement.

En 2012, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 20,6 jours d'activité (contre 22,9 en 2011). Au total, le nombre de jours d'activité des réservistes s'élève à 1 158 271, dont 18 778 effectués dans le cadre des opérations extérieures (OPEX). La part de jours consacrés aux théâtres d'opérations atteint donc 1,6 %, soit une baisse de 0,8 point par rapport à 2011.

Fin 2012, le nombre de réservistes citoyens s'élevait à 3 001 contre 2 660 en 2011 marquant une progression de 12,8 %.

Chiffres-clés

56 328 volontaires ont souscrit un ESR

20,6 jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR

1,6 % des réservistes en OPEX

3 001 réservistes citoyens

(1) L'ensemble des données présentées dans le présent chapitre intègre la gendarmerie nationale qui compte 28 810 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 - 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 gouvernance

Placée sous l'autorité du Ministre de la Défense, la gouvernance de la réserve militaire s'exerce au travers du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) et du Comité directeur de la réserve militaire (CDRM).

9.1.2.1 - Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)

- L'organisation et les missions du Conseil

Le CSRM, institué par la loi n° 99-894 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 (MINDEF) et les entreprises. Il assure cette mission au travers d'une structure spécifique, le CRLE, 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 L 4261-1 et D 4261-1 à D 4261-25 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 leur activité militaire 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.

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 (esprit d'équipe, sens des responsabilités) utile pour l'entreprise et ouvrir des horizons en matière de coopération civilo-militaire (CCM).

Au 31 décembre 2012, 339 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, le CDRM 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 de la réserve 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 de femmes et d'hommes qui ont choisi de servir la Nation en proposant 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 tous 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

« Il importe en effet que notre réserve soit mieux connue, pour que chacun sache qu'il existe plusieurs manières de participer à la défense de son pays. Certains en ont fait leur métier, qui est d'ailleurs beaucoup plus qu'un métier. D'autres y participent en parallèle de leurs autres activités, mais avec le même esprit de service, le même dévouement et la même efficacité que ceux qui y consacrent leur vie ». (Extrait de l'allocution du Ministre de la Défense prononcée à Saint-Maximin, lors de la journée nationale du réserviste de Défense, le 4 avril 2013).

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, femme ou homme, 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. Le candidat 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 de ses 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 sous-officiers et les officiers.

9.2.2 - Les règles de contrat d'engagement du réserviste

En accord avec l'autorité militaire compétente sur le lieu du 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 (ESR) 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. Cette obligation contraint d'anciens militaires de carrière ou sous contrat dans les armées ou la gendarmerie nationale 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 par catégorie

En effectifs physiques

	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		3 529	12 734	32 592	48 855	41,3
MARINE		3 373	4 994	3 469	11 836	10,0
AIR		2 090	12 368	9 348	23 806	20,1
GENDARMERIE		1 734	15 787	13 877	31 398	26,7
SSA		399	1 010	158	1 567	1,3
SEA		26	36	206	268	0,2
DGA		497	0	0	497	0,4
TOTAL		11 648	46 929	59 650	118 227	100,0
%		9,8	39,7	50,5	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité au 31 décembre 2012.

Lecture : l'armée de terre compte 3 529 officiers disponibles.

9.2.6 - Les réservistes sous ESR

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

En effectifs physiques

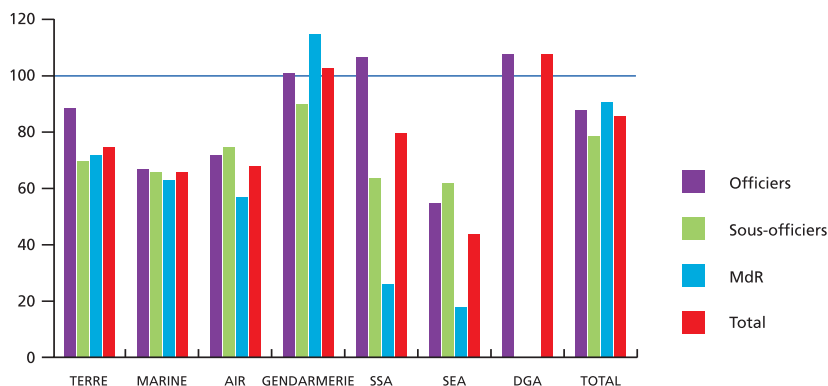
	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		4 327	4 610	6 645	15 582	27,7
MARINE		1 379	1 998	1 274	4 651	8,3
AIR		1 109	1 869	1 103	4 081	7,2
GENDARMERIE		1 821	11 193	15 796	28 810	51,1
SSA		1 870	1 068	96	3 034	5,4
SEA		22	31	9	62	0,1
DGA		108	0	0	108	0,2
TOTAL		10 636	20 769	24 923	56 328	100,0
%		18,9	36,9	44,2	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR au 31 décembre 2012.

Lecture : les officiers représentent 18,9 % des réservistes sous ESR.

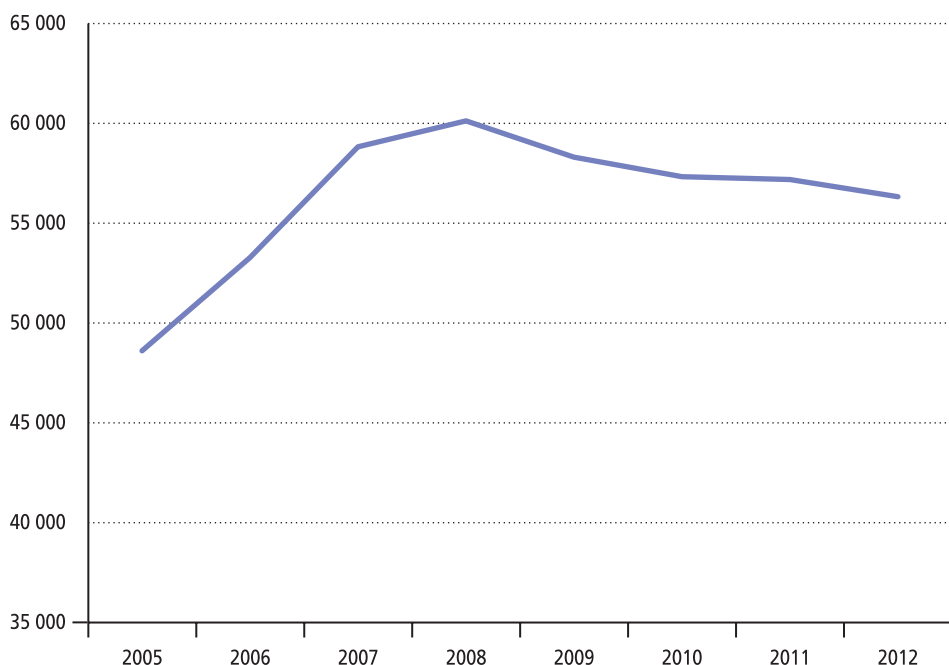
9.2.6.2 - Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes sous ESR par armée et par catégorie (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes sous ESR.
 Lecture : dans l'armée de terre 89 % de la cible officier a été réalisée.

9.2.6.3 - Évolution des réservistes sous ESR entre 2005 et 2012

En effectifs physiques



Source : secrétariat général du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes sous ESR entre 2005 et 2012.
 Lecture : entre 2005 et 2012, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 48 608 à 56 328.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

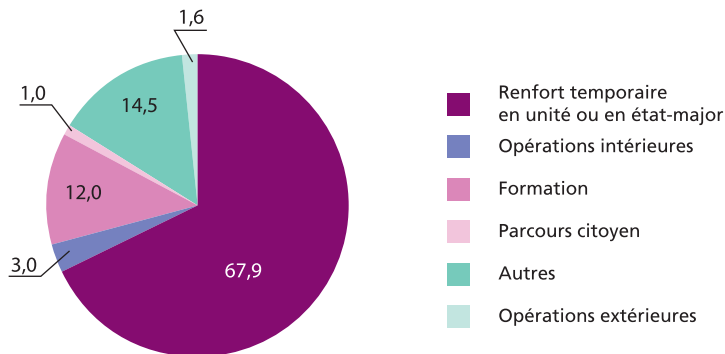
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

9.2.7 - Activités des volontaires sous ESR en 2012 (en %)

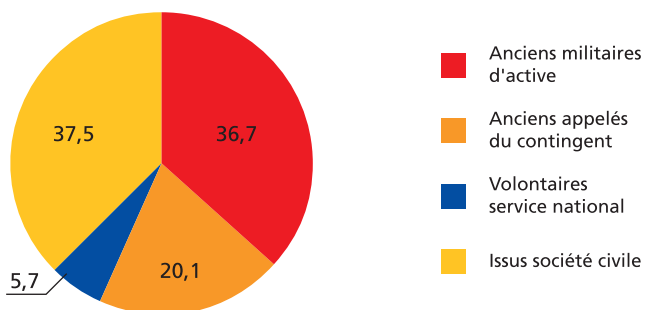


Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2012, 67,9 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité ou en état-major.

9.2.8 - Origine des volontaires sous ESR en 2012 (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2012, les anciens militaires d'active représentent 36,7 % 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 de jours d'ESR

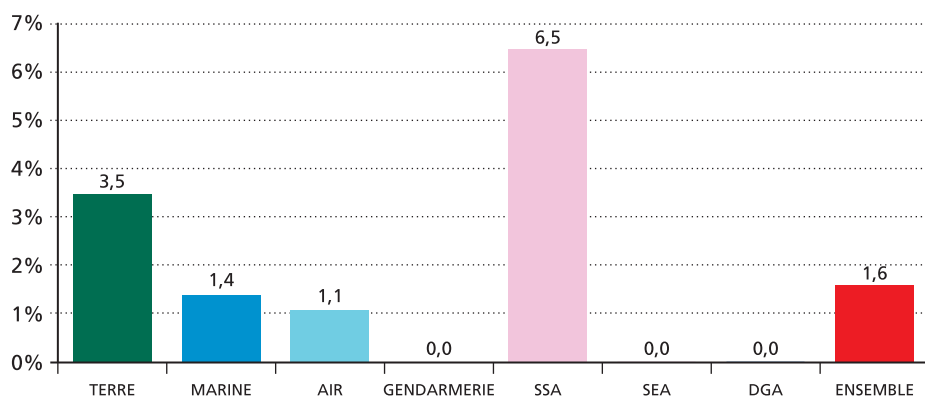
	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE (%)	MOYENNE
TERRE	455 400	365 325	80,2	23,4
MARINE	156 200	105 044	67,2	22,6
AIR	138 000	104 982	76,1	25,7
GENDARMERIE	531 250	527 780	99,3	18,3
SSA	85 800	52 219	60,9	17,2
SEA	4 200	2 127	50,6	34,3
DGA	1 242	794	63,9	7,4
TOTAL	1 372 092	1 158 271	84,4	20,6

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2012, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 365 325 journées d'ESR.

9.2.9.2 - Part de jours d'ESR passés en OPEX (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2012, 3,5 % de jours de réserve dans l'armée de terre se sont passés en OPEX.

9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE

La réserve citoyenne est 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 soit 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 2012, leur nombre était de 3 001 (contre 2 660 en 2011), soit une progression de 12,8 %. Hors gendarmerie nationale, le nombre de réservistes citoyens s'élève à 2 009 (contre 1 890 en 2011). La féminisation de la réserve citoyenne accuse une très légère inflexion avec un taux de 15,8 % (16,0 % en 2011).

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	693	92	10	795	26,5
MARINE	260	22	0	282	9,4
AIR	495	67	7	569	19,0
GENDARMERIE	951	41	0	992	33,0
SSA	173	85	3	261	8,7
SEA	2	0	0	2	0,1
DGA	100	0	0	100	3,3
TOTAL	2 674	307	20	3 001	100,0
%	89,1	10,2	0,7	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes citoyens.

Lecture : la réserve citoyenne compte 100 officiers de la DGA.



POSTFACE

Le Bilan social 2012 présente les principales orientations et actions conduites par le ministère de la Défense (MINDEF) en matière de politique de ressources humaines au cours de l'année écoulée.

L'année 2012, quatrième 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. En effet, la manœuvre RH associée à cette transformation d'ampleur du ministère et le plan d'accompagnement des restructurations 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 DE LA DÉFENSE

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 modernisation de l'action publique 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 avec les 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 ses 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 environ 55 000 emplois militaires et civils, principalement sur la durée de la loi de programmation militaire 2009/2014, hors transferts d'activité et opérations d'externalisation. Cette manœuvre consiste à conduire harmonieusement cette déflation, en assurant la cohérence quantitative et qualitative entre la cible en organisation (postes), les effectifs et la masse salariale.

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 en tenant 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 et renouvellements de contrat) ;
- une mobilité vers les autres fonctions publiques ou une reconversion du personnel militaire ;
- la mise en œuvre d'outils d'aide au départ et de réorientation professionnelle avec :
 - pour le personnel militaire : un pécule modulable d'incitation à une seconde carrière,
 - pour le personnel civil : une incitation financière au départ (indemnités de départ volontaire) et un encouragement à la mobilité.

Les externalisations

L'externalisation a pour objet de 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, tout en conservant un service de qualité identique ou supérieure à moindre coût.

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.

Par ailleurs, le MINDEF, en complément de ces conditions, a introduit comme principe d'analyser simultanément le scénario d'externalisation avec celui d'une régie rationalisée optimisée. Sur la base de ce bilan économique comparé, le ministère arrête son choix.

Actuellement, les externalisations conduites au ministère portent principalement sur le domaine du soutien. En 2012, peu d'opérations ont été décidées. Au titre de la loi de finances initiale (LFI) 2012, les externalisations notifiées en 2011 se traduisent budgétairement par un transfert de masse salariale de près de 7,5 M€, représentant la suppression de 248 postes.

1.3 - Des moyens de reclassement et d'accompagnement social renforcés

L'agence de reconversion de la Défense (ARD), Défense mobilité, structure ministérielle 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 militaire 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 d'environ 720 personnes (militaires et civils).

2 - UN BILAN NUANCÉ DE LA MANŒUVRE RH

À ce stade, si la manœuvre RH respecte, voire dépasse certaines cibles en effectifs, elle rencontre depuis cette année des difficultés importantes liées d'une part, à la conjoncture économique, et d'autre part, à une efficacité inégale des leviers RH donnant lieu à une distorsion entre les déflations en postes et en effectifs.

- **Une déflation en organisation globalement maîtrisée**

La déflation a porté pour environ 70 % sur des postes relevant du domaine du soutien au sens large et 30 % des postes répertoriés dans le domaine purement opérationnel.

- **Une déflation en effectifs accrue**

La réduction des effectifs prévue par la loi de programmation militaire est dépassée en raison des mesures d'économies nouvelles décidées durant l'été (déflation de 2 074 effectifs physiques supplémentaires). Le ministère reste en avance par rapport au rythme prévu de sa trajectoire de déflation 2008-2015.

- **Un effort engagé en matière de reclassement et de mobilité**

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 en particulier grâce à l'action des centres ministériels de gestion (CMG) et des cellules régionales de mobilité reclassement.

- **Un dispositif d'aide au départ en perte de vitesse**

Si les incitations financières au départ restent attractives pour le personnel militaire (1 178 pécules octroyés en 2012 pour 4 280 demandes), le bilan est plus mitigé en ce qui concerne celles du personnel civil et notamment pour les ouvriers de l'État (327 indemnités de départ volontaire payées). Afin de redynamiser ces leviers, les conditions d'octroi des IDV ont été élargies.

En outre, les reclassements de militaires dans les trois fonctions publiques restent très hétérogènes. En effet, bien que compensé par les bons résultats de plusieurs procédures, dont les recrutements sur contrat (environ le tiers des reclassements) et les emplois réservés, le niveau des reclassements dans les corps civils de l'État demeure insuffisant (81 reclassements hors Défense). Ce faible reclassement hors Défense résulte notamment des contraintes d'effectifs que subissent tous les ministères. Celles-ci se ressentent au travers des mobilités externes du personnel civil qui, pour la première fois, sont en forte diminution avec un solde négatif de 148 mobilités pour une cible habituellement atteinte à 400.

Bilan de la mise en œuvre du Plan d'accompagnement des restructurations

Pour l'année 2012, 214 M€ ont été dépensés au profit du Plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

- S'agissant du personnel militaire, les incitations financières au départ (117,3 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, 40 % sont des officiers et 60 % des sous-officiers. L'indemnité spéciale de préparation à la reconversion est allouée aux officiers et sous-officiers 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 rénové 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 (2,5 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⁽¹⁾. Celui-ci prévoit une indemnisation du conjoint (marié ou pacsé) ayant dû, à la suite de cette mutation ou de ce déplacement, abandonner son activité salariée (dépense de 5,1 M€).

- En ce qui concerne le personnel civil, les mesures d'incitation au départ (près de 27,5 M€) et l'aide à la mobilité (près de 25,5 M€) relèvent d'une réglementation interministérielle :
 - indemnité de départ volontaire des fonctionnaires (66 IDV accordées en 2012) ;
 - prime de restructuration de service ;
 - allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
 - indemnité temporaire de mobilité.

À ce dispositif de droit commun s'ajoutent des mesures propres au MINDEF, 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. 327 ouvriers de l'État ont pu bénéficier de cette disposition au titre de l'année 2012.

Enfin, le PAR comprend également :

- un dispositif d'aide au départ dédié au personnel recruté localement (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 5,4 M€) ;
- la compensation du surcoût chômage lié au PAR (près de 26,2 M€).

(1) Décret n° 2008-647 du 30 juin 2008 instituant une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et une indemnité temporaire de mobilité en faveur de certains agents du ministère de la Défense.



84-16 : Recrutement du personnel non titulaire en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

AA : Adjoint administratif

AACV : Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire

AGSC : Administration générale et du soutien commun

AMD : Attaché d'administration du ministère de la Défense

ANOCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite

APIAS : Affection présumée imputable au service

APM : Affaires pénales militaires

APRH : Accompagnement de la politique des ressources humaines

ARCO : Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers

ARD : Agence de reconversion de la défense, Défense mobilité

ARIA : Association de réflexion, d'information et d'accueil des familles de militaires en activité

ART : Article

ASCAA : Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité

ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles

ASS : Assistant de service social

ATMD : Agent technique du ministère de la défense

BCACS : Bilans de carrière Antenne cadres supérieurs

BdD : Base de défense

BIC : Bilans individuels de compétences

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BOP : Budget opérationnel de programme

BSO : Bordereau de salaire ouvrier

CA : Camp d'adolescents

CAA : Cessation anticipée d'activité

CAEC : Conseiller d'accompagnement vers l'emploi des conjoints

CAS : Compte d'affectation spécial

CCAS : Conseil central de l'action sociale

CCF : Comité de coordination de la formation

CCHPA : Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents

CCM : Coopération civilo-militaire

CCP : Commission centrale de prévention

CDAPH: Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP)
CDD: Contrat à durée déterminée
CDG: Centre départemental de gestion
CDI: Contrat à durée indéterminée
CDRM: Comité directeur de la réserve militaire
CE: Conseillers en emploi
CEM: Chef d'état-major d'armée
CEMA: Chef d'état-major des armées
CEP2: Comités d'évaluation du projet professionnel
CESU: Chèque emplois-service universel
CFD: Centre de formation de la défense
CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail
CFI: Centre de formation informatique
CFM: Conseil de la fonction militaire
CFMD: Centre de formation au management de la défense
CFTC: Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGA: Contrôle général des armées
CGT: Confédération Générale du Travail
CHEM: Centre des hautes études militaires
CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFIH: Campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap
CIG: Centre interdépartemental de gestion
CIP: Commission interarmées de prévention
CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux
CLRE: Comité de liaison réserve-entreprises
CLSH: Centre de loisirs sans hébergement
CMFP: Centre militaire de formation professionnelle
CMG: Centre ministériel de gestion
CNDS: Centre national des sports de la défense
CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNRM: Confédération nationale des retraités militaires
COMBdD: Commandant de la base de défense
COP: Contrat d'objectifs et de performance
CPA: Centre de préadolescents
CPCS: Centre de pilotage et de conduite de soutien
CPNTSO: Commission paritaire nationale des techniciens à statut ouvrier
CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
CPRP: Chargé de prévention des risques professionnels
CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
CRE: Chargés de relations entreprises

CRED : Correspondant régional entreprises-défense
 CSFM : Conseil supérieur de la fonction militaire
 CSG : Contribution sociale généralisée
 CSRM : Conseil supérieur de la réserve militaire
 CT : Comité technique
 CTAC : Comité technique d'administration centrale
 CTM : Comité technique ministériel
 CTR : Comité technique de réseau
 CTSS : Conseiller technique de service social
 D49 : Décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949
 DAF : Direction des affaires financières
 DAG : Département administration générale
 DCSCA : Direction centrale du service du commissariat des armées
 DCSSA : Direction centrale du service de santé 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
 DMPA : Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
 DOM-COM : Département d'outre-mer et collectivité d'outre-mer
 DOMTF : Document d'orientations à moyen terme de la formation
 DPSD : Direction de la protection et de la sécurité de la défense
 DRH-MD : Direction des ressources humaines du ministère de la défense
 DRM : Direction du renseignement militaire
 DU : Dossier unique
 DU OPEX : "Dossier unique" assurance-maladie aux blessés en opérations
 EBO : Entretiens bilan orientation
 ED : Entretiens diagnostic
 EMA : Etat-major des armées
 EMS : Enseignement militaire supérieur
 ENA : École nationale d'administration
 EPFP : Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
 EPMS : Entraînement physique militaire et sportif
 EPPA : École du personnel paramédical des armées
 ESAM : École supérieure et d'application du matériel
 ESE : Échelon social d'encadrement
 ESEP : Échelon social d'encadrement et de délivrance des prestations sociales

ESP : Échelon social de proximité
ESR : Engagement à servir dans la réserve
ETP : Équivalent temps plein
ETPE : Équivalent temps plein emploi
ETPR : Équivalent temps plein rémunéré
ETPT : Équivalent temps plein travaillé
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNOM : Fédération nationale des officiers marinières en retraite
FNRG : Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
FO : Force Ouvrière
FORMOB : "Formation mobilité"
FPE : Fonction publique d'État
FPH : Fonction publique hospitalière
FPT : Fonction publique territoriale
FSPOEIE : Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FST : Formations scientifiques et technologiques
GPC : Sous-direction de la gestion du personnel civil
GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
GPRH : Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GSBdD : Groupe de soutien des bases de défense
IA : Ingénieur de l'armement
ICM : Indemnité pour charges militaires
ICR : Indemnité de changement de résidence
ICT : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
IDV : Indemnité de départ volontaire
IEF : Ingénieur d'études et de fabrications
IETA : Ingénieur des études et techniques d'armement
IFR : Indemnité de fonction et de résultat
IGeSA : Institution de gestion sociale des armées
IHEDN : Institut des hautes études de la défense nationale
INI : Institution nationale des invalides
IPP : Invalidité permanente partielle
IR : Indemnité de résidence
IRA : Institut régional d'administration
ISSE : Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger
JDC : Journée défense et citoyenneté
JO : Journal officiel
LBDSN : Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale
LFI : Loi de finances initiale
LPM : Loi de programmation militaire

MAJ OM : Majoration outre-mer
MALD : Mise à la disposition
MAR : Mission aux restructurations
MCDef : Mutuelle civile de la défense
MdR : Militaire du rang
MES : Mission pour l'encadrement supérieur
MICM : Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MINDEF : Ministère de la défense
MITHA : Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
MNAM : Mutuelle nationale aviation marine
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
NES : Nouvel espace statutaire
NIV : Niveau
NRBC : Nucléaire, radiologique, bactériologique et chimique
OE : Ouvrier de l'État
OED : Observatoire économique de la défense
OFF : Officier
OIAS : Organisation interarmées du soutien
OL : Division organisation et logistique de l'État-major des armées
ONAC : Office national des anciens combattants
OPEX : Opération extérieure
P : Sous-direction des pensions
P3SE : Pyrotechnie - Systèmes d'armes - Santé et Sécurité au travail - Environnement
PACS : Pacte civil de solidarité
PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
PAE : Périodes d'adaptation en entreprise
PAR : Plan d'accompagnement des restructurations
PASD : Pôle d'accueil social de la Défense
PCRL : Personnel civil de recrutement local
PEP : Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
PFAF : Plates-formes achat-finances
PFGÉ : Périodes de formation gratuite en entreprise
PFR : Prime de fonction et de résultat
PIA : Poste interarmées
PIC : Parcours individuel du créateur d'entreprise
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 militaires et civiles
PSC : Protection sociale complémentaire

QEFI: Sous-direction des questions économiques et financières internationales
RAE: Recensement des agents de l'État
RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique
REM: Référentiel unique des emplois et des métiers du ministère
RF: Responsable de formation
RH: Ressources humaines
RSSF: Sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières du personnel civil
S-OFF: Sous-officier
SA: Secrétaire administratif
SA2P: Service de l'accompagnement professionnel et des pensions
SAE: Sessions d'accompagnement vers l'entreprise
SAMA: Syndicat professionnel des anciens médecins des armées
SBO: Sessions bilan orientation
SBP: Séminaires bilan projet
SCA: Service du commissariat des armées
SDAS: Sous-direction de l'action sociale (ou AS)
SDL: Sous-direction du logement de la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA)
SEA: Service des essences des armées
SFT: Supplément familial de traitement
SGA: Secrétariat général pour l'administration
SIAé: Service industriel de l'aéronautique
SIC: Systèmes d'information et de communication
SID: Service d'infrastructure de la défense
SIMu: Service interarmées des munitions
SI-RH: Système d'information des ressources humaines
SMR: Surveillance médicale renforcée
SOHN: Sessions d'orientation des hauts niveaux
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
SSA: Service de santé des armées
SST-ENV: Santé, sécurité au travail - environnement
STRE: Sessions de techniques de recherche d'emploi
T1: Formation à l'adaptation immédiate au poste
T2: Formation liée à l'évolution prévisible des métiers
T3: Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles
TAOPC: Temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires
TCT: Techniciens et cadres technico-commerciaux

TMD : Technicien du ministère de la défense
TRE : Techniques de recherches d'emploi
TSEF : Technicien supérieur d'études et de fabrications
TSO : Technicien à statut ouvrier
UNCAM : Union nationale de coordination des associations militaires
UNPRG : Union nationale du personnel retraité de la gendarmerie
UNSA-CGC : Union Nationale des Syndicats Autonomes – Confédération Générale des Cadres
UNSOR : Union nationale des sous-officiers en retraite
VAE : Validation des acquis de l'expérience
VOL : Volontaire



DiCoD

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	7
1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT	9
1.1.1 - L'ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs	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)	10
1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme	10
1.1.1.4 - Répartition des effectifs de la mission Défense par catégorie et par action ..	11
1.1.1.5 - Répartition des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation par catégorie et par action	13
1.1.1.6 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-COM)	13
1.1.2 - Le personnel militaire sous PMEAs	14
1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance	14
1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 3 ans	15
1.1.2.3 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie et par armée	16
1.1.2.4 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie	17
1.1.2.5 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée	17
1.1.2.6 - Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée	18
1.1.2.7 - Évolution du taux de féminisation du personnel militaire par armée sur 10 ans	19
1.1.2.8 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance en ETPE	20
1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire	21
1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire	21
1.1.3 - Le personnel civil sous PMEAs	22
1.1.3.1 - Évolution des effectifs civils par armée et par statut sur 3 ans	22
1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État par catégorie sur 3 ans	23
1.1.3.3 - Répartition du personnel civil féminin par statut et par catégorie	24
1.1.3.4 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans	24
1.1.3.5 - Répartition du personnel civil par statut et par armée (en ETPE)	25
1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil	26
1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil	26
1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	27
1.3 - LES RETRAITÉS	27
1.3.1 - Répartition des pensionnés au 31 décembre 2012	28

1.3.2 - Répartition des entrées dans le système des pensions en 2012	28
1.3.3 - Répartition des sorties du système des pensions en 2012	29
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	31
2.1 - LES ENTRÉES DANS LE PMEA	32
2.1.1 - Le personnel militaire	32
2.1.1.1 - Recrutements directs des militaires par catégorie et par armée	32
2.1.1.2 - Recrutements directs des militaires féminins par catégorie et par armée	32
2.1.1.3 - Les autres entrées de militaires dans le PMEA	33
2.1.2 - Le personnel civil	34
2.1.2.1 - Recrutements du personnel titulaire par catégorie et par armée	34
2.1.2.2 - Recrutements du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès	34
2.1.2.3 - Recrutements du personnel non titulaire par type de contrat	35
2.1.2.4 - Recrutements du personnel non titulaire par armée et par niveau	35
2.1.2.5 - Le recrutement du personnel ouvrier de l'État	36
2.1.2.6 - Total des recrutements de personnel civil par catégorie et par statut	36
2.1.2.7 - Recrutements du personnel civil féminin par catégorie et par statut	36
2.1.2.8 - Autres entrées de personnel civil dans le PMEA	37
2.1.3 - La politique d'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	37
2.1.3.1 - La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap	37
2.1.3.2 - Le recrutement	38
2.1.3.3 - Les nouveaux acteurs	38
2.2 - LES DÉPARTS DU PMEA	39
2.2.1 - Le personnel militaire	39
2.2.1.1 - Départs définitifs des militaires par catégorie et par armée	39
2.2.1.2 - Départs définitifs des femmes militaires par catégorie et par armée	39
2.2.1.3 - Départs définitifs (hors décès) des militaires par catégorie, par ancienneté et par armée	40
2.2.1.4 - Décès des militaires par catégorie et par armée	41
2.2.1.5 - Les autres départs des militaires du PMEA	41
2.2.2 - Le personnel civil	42
2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée	42
2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par circonstance	43
2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par type de contrat	43
2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel non titulaire par catégorie et par armée	44
2.2.2.5 - Départs définitifs du personnel non titulaire par catégorie et par circonstance	44

2.2.2.6 - Départs définitifs des ouvriers de l'État par circonstance	45
2.2.2.7 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil	45
2.2.2.8 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil féminin	46
2.2.2.9 - Autres départs de personnel civil du PMEA	46
2.3 - PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES SOUS-OFFICIERS ET LES OFFICIERS	47
2.4 - TRANSFORMATIONS DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS NON TITULAIRES	48
2.5 - LES AVANCEMENTS	51
2.5.1 - Les avancements du personnel militaire par catégorie et par armée	51
2.5.1.1 - Changements de catégorie par armée	51
2.5.1.2 - Changements de grade par armée	52
2.5.2 - Les avancements du personnel civil titulaire, hors promotion par concours	53
2.5.2.1 - Changements de corps	53
2.5.2.2 - Changements de grade	53
2.5.3 - Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie	54
2.6 - LES MUTATIONS	54
2.6.1 - Le personnel militaire	54
2.6.1.1 - Mutations avec changement de résidence par catégorie et par armée	54
2.6.1.2 - Mutations sans changement de résidence par catégorie et par armée	55
2.6.1.3 - Nombre total de mutations par catégorie	55
2.6.2 - Le personnel civil	56
2.6.2.1 - Mutations avec changement de résidence par statut et par catégorie	56
2.6.2.2 - Mutations sans changement de résidence par statut et par catégorie	56
2.6.2.3 - Nombre total de mutations par statut	56
2.7 - LE PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2012	57
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	61
3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2012	62
3.1.1 - Ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris les contributions au CAS pensions) par programme et statut	62
3.1.2 - Dépenses du compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé) par programme et statut	62
3.1.3 - Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21 uniquement) par programme	63

3.1.4 - Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions par programme et statut	63
3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement) par programme	64
3.2 - LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	64
3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS	65
3.3.1 - Le personnel militaire	66
3.3.1.1 - La composition de la rémunération du personnel militaire	66
3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2012	67
3.3.2 - Le personnel civil	69
3.3.2.1 - La composition de la rémunération du personnel civil	69
3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2012	70
3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2012	72
3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2012	74
LA FORMATION	77
4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	78
4.1.1 - Le rôle et les objectifs de la formation	78
4.1.2 - La gouvernance de la formation	78
4.1.3 - Les principales mesures prises en 2012 en matière de formation	79
4.1.4 - Nombre d'actions de formation initiale par catégorie et par armée	80
4.1.5 - 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
4.1.6 - Le nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi par catégorie et par armée	82
4.1.7 - Nombre total d'actions de formation par catégorie et par armée	83
4.1.8 - Nombre de journées de formation par catégorie et par armée	84
4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	85
4.2.1 - Le rôle de la formation	86
4.2.2 - La gouvernance et l'organisation de la formation	86
4.2.3 - Les objectifs de la formation	88
4.2.4 - Les principales mesures prises en 2012 en matière de formation	88

4.2.4.1 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par type d'action	89
4.2.4.2 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par domaine	90
4.2.4.3 - Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et par employeur	91
4.2.4.4 - Nombre de journées de formation par catégorie et par type d'action	92
4.2.4.5 - Coût de la formation par catégorie	93
4.2.4.6 - Évolution de la formation depuis 3 ans	93
4.3 - LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL HANDICAPÉ	94
4.4 - LES APPRENTIS	95
LA RECONVERSION	97
5.1 - LA FONCTION RECONVERSION	98
5.1.1 - Les attributions de Défense mobilité	98
5.1.2 - L'organisation de Défense mobilité	99
5.1.3 - Les partenariats	99
5.1.3.1 - Le secteur privé	99
5.1.3.2 - Pôle Emploi	99
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT	101
5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie	101
5.2.2 - La répartition des ayants droit(3) par catégorie et par armée	101
5.2.2.1 - Hors gendarmerie	101
5.2.2.2 - Gendarmerie	102
5.3 - LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	102
5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire	102
5.3.1.1 - La répartition des prestations accordées par catégorie et par armée	102
5.3.1.2 - Les congés de reconversion	104
5.3.1.3 - Les taux de reclassement	104
5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique	104
5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé	106
5.3.2 - Le chômage des anciens militaires	106
5.4 - LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTIONS PUBLIQUES)	107
5.5 - L' ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L' EMPLOI (CAEC)	107
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	109
6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	110
6.1.1 - Le dispositif relatif à la santé et à la sécurité du travail	110

6.1.2 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention	111
6.1.3 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à la médecine de prévention	111
6.1.4 - Le bilan de l'application des dispositions relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels	112
6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	112
6.2.1 - Les instances de concertation pour le personnel militaire	112
6.2.1.1 - La commission interarmées de prévention	112
6.2.1.2 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents..	114
6.2.2 - Les instances de concertation pour le personnel civil	114
6.2.2.1 - La commission centrale de prévention	114
6.2.2.2 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	115
6.2.3 - La formation des agents en charge de la prévention des risques	116
6.2.3.1 - Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par armée et par catégorie	116
6.2.3.2 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut et par catégorie	117
6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	117
6.3.1 - Répartition des accidents du travail par armée en 2011	118
6.3.2 - Répartition des accidents de trajet par armée en 2011	118
6.3.3 - Répartition des maladies professionnelles par armée en 2011	119
6.3.4 - Répartition des accidents du travail et de trajet avec arrêt et des maladies professionnelles reconnues par armée et par sexe en 2011	119
6.3.5 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles depuis 5 ans	120
6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente pour les titulaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité par catégorie	120
6.3.7 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire et au versement d'une rente payée	121
6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE	121
6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2012, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles par armée et par sexe en 2012	122
6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2012	123

6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LES CONGÉS PARENTAUX DU PERSONNEL CIVIL	124
6.5.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut	124
6.5.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 5 ans	125
6.5.3 - Nombre d'agents en congé parental par sexe	126
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	129
7.1 - LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE	130
7.1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire	130
7.1.1.1 - L'organisation et la composition	130
7.1.1.2 - Composition du CSFM	131
7.1.1.3 - Composition des CFM	131
7.1.1.4 - Les attributions	132
7.1.1.5 - Les activités de l'année 2012	132
7.1.1.6 - Le nombre de questions reçues	133
7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires	134
7.1.2.1 - La composition et les attributions du Conseil permanent des retraités militaires	134
7.1.2.2 - Les activités et les principaux dossiers traités en 2012	135
7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL	135
7.2.1 - La représentation syndicale	135
7.2.1.1 - Le comité technique ministériel	135
7.2.1.2 - Les comités techniques de réseau	136
7.2.1.3 - Évolution de la représentativité syndicale depuis 2000	137
7.2.2 - Le comité technique ministériel	137
7.2.3 - Les droits et les moyens octroyés aux syndicats	141
7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	142
7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 5 ans	142
7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour faits de grève depuis 5 ans	143
LA POLITIQUE SOCIALE	145
8.1 - L' ACTION SOCIALE	146
8.1.1 - La politique d'action sociale	146
8.1.2 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2012	147
8.1.3 - L'organisation de l'action sociale	148
8.1.4 - Les activités du Conseil central de l'action sociale en 2012	150

8.1.5 - Le Pôle d'accueil social de la Défense (PASD).....	150
8.1.6 - Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles	151
8.1.6.1 - Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires partis en opération extérieure en Afghanistan	151
8.1.6.2 - Le "dossier unique" pour le suivi des blessés en OPEX	151
8.1.6.3 - L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX hospitalisés en région parisienne	152
8.1.6.4 - Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGeSA ..	152
8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle	152
8.1.7.1 - Les prestations individuelles	152
8.1.7.2 - Les prestations collectives	154
8.1.7.3 - Les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux	154
8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale	155
8.1.8.1 - Les secours et les aides	155
8.1.8.2 - Les établissements sociaux	156
8.1.8.3 - Les prêts	156
8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs	157
8.1.9.1 - Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA	158
8.1.9.2 - Les activités des centres de vacances de jeunes	159
8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT	160
8.2.1 - La politique de logement familial	160
8.2.2 - La répartition des logements	160
8.2.3 - Les aides au logement	161
8.2.3.1 - Les aides à la personne	161
8.2.3.2 - L'aide à la pierre	162
8.2.3.3 - Évolution des aides au logement au cours des 5 dernières années	163
LA RÉSERVE	165
9.1 - LA RÉSERVE	166
9.1.1 - Fondements juridiques	166
9.1.2 - La gouvernance	166
9.1.2.1 - Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRМ)	166
9.1.2.2 - Le Comité directeur de la réserve militaire (CDRM)	167
9.1.3 - La composition et l'organisation.....	168
9.1.4 - Les missions	168
9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	168
9.2.1 - Les conditions d'accès	168

9.2.2 - Les règles de contrat d'engagement du réserviste	169
9.2.3 - Les activités	169
9.2.4 - La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié	169
9.2.5 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité	169
9.2.5.1 - L'obligation de disponibilité	169
9.2.5.2 - Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée et par catégorie	170
9.2.6 - Les réservistes sous ESR	170
9.2.6.1 - Répartition des volontaires sous ESR par armée et par catégorie	170
9.2.6.2 - Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes sous ESR par armée et par catégorie (en %)	171
9.2.6.3 - Évolution des réservistes sous ESR entre 2005 et 2012	171
9.2.7 - Activités des volontaires sous ESR en 2012 (en %)	172
9.2.8 - Origine des volontaires sous ESR en 2012 (en %)	172
9.2.9 - Le nombre moyen de jours d'ESR et la part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX)	173
9.2.9.1 - Nombre de jours d'ESR	173
9.2.9.2 - Part de jours d'ESR passés en OPEX (en %)	173
9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE	174
POSTFACE.....	177
1 - LE DISPOSITIF DE LA MANŒUVRE RH AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	178
1.1 - LES ENJEUX DE LA MANŒUVRE RH	178
1.2 - LES OUTILS STRATÉGIQUES DE LA MANŒUVRE RH	178
1.3 - DES MOYENS DE RECLASSEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RENFORCÉS	179
2 - UN BILAN NUANCÉ DE LA MANŒUVRE RH	180
GLOSSAIRE	183

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 Feytis,
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 »
Denise Trobrillant, analyste traitant

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère de la Défense

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@defense.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 FEYTIS, directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Conception graphique et réalisation de la couverture › © PI - SGA/Com 2013
Impression › SGA/SPAC Impressions